

ESTUDO SOBRE  
**A CALIDADE DA  
CONCILIACIÓN  
DA VIDA  
FAMILIAR E  
LABORAL**  
NAS RELACIÓNS COLECTIVAS  
DE TRABALLO EN GALICIA

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade



CORRESPONSABLES



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



# **ESTUDO SOBRE A CALIDADE DA CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL NAS RELACIÓNS COLECTIVAS DE TRABALLO EN GALICIA**

**COORDINADOR:**

Jaime Cabeza Pereiro

**AUTORES:**

Jaime Cabeza Pereiro

Luís Gustavo Cuntín Docampo

María Belén Fernández Docampo

Marta Fernández Prieto

Francisca Fernández Prol

Lorena Otero Lorenzo

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
I. ANÁLISE SOCIOLÓXICA .....	11
1. Sentido e metodoloxía: deseño e execución.....	11
2. Os casos estudados na súa caracterización e relato; as notas chave do seu discurso individual .....	14
3. As principais notas e evidencias nunha consideración conxunta dos casos .....	33
II. ANÁLISE DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GALEGA .....	37
1. Cláusulas xerais de igualdade, conciliación e co-responsabilidade e non discriminación.....	37
2. Tempo de traballo na negociación colectiva.....	44
2.1. Xornada .....	44
2.2. Distribución irregular da xornada .....	46
2.3. Traballos en fin de semana .....	49
2.4. Calendarios laborais e formación.....	51
2.5. Xornada continuada .....	52
2.6. Compensacións por traballos en horarios inconvenientes .....	52
2.7. Disponibilidades.....	53
2.8. Pactos individuais de cambio de horario entre persoas traballadoras .....	54
2.9. Horas extraordinarias.....	54
2.10. Traballo nocturno e a quendas .....	58
3. Ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade .....	59
3.1. Suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento e permiso para o coidado do lactante.....	59
3.2. Permisos e licenzas retribuídas.....	65
3.3. Reducións de xornada.....	78
3.4. Fórmulas de traballo flexible (adaptacións de xornada, horario flexible) .....	80
3.5. Excedencias.....	84
4. Modalidades contractuais.....	87

4.1. Contrato a tempo parcial .....	87
4.2. Contrato fixo-descontinuo .....	90
<b>5. Modulacións na forma de prestación de servizos e nas condicións laborais.</b>	
<b>Servizos de conciliación .....</b>	<b>92</b>
5.1. Flexibilidade espacial e traballo a distancia (singularmente, tele-traballo)....	93
5.2. Desconexión dixital, desconexión laboral, descansos e vacacións .....	96
5.3. Adaptacións das condicións de traballo e outras limitacións por razóns de conciliación .....	103
5.4. Servizos de atención a nenos e nenas ou persoas dependentes a cargo da persoa traballadora e outras medidas de acción social.....	108
<b>CONCLUSIÓNS .....</b>	<b>115</b>
<b>ANEXO I: GUIÓN DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA .....</b>	<b>133</b>
<b>ANEXO II: SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS .....</b>	<b>139</b>

## **LISTAXE DE ABREVIATURAS:**

**ET:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

**LOIEMH:** Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

**LPRL:** Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais.

**RETA:** Réxime Especial de Traballadores Autónomos.

**RXSS:** Réxime Xeral da Seguridade Social.

# INTRODUCCIÓN

Jaime Cabeza Pereiro  
Universidade de Vigo

O estudo que segue ten como obxecto central aportar unha análise, descritiva e prospectiva, das medidas de conciliación da vida familiar e laboral nas entidades produtivas. Para iso, a principal fonte de coñecemento foron os convenios colectivos de empresa e de sector, estes últimos de ámbitos intermedios –provinciais e de Comunidade Autónoma- con exclusión expresa dos estatais.

Porén, pareceu necesario un achegamento máis empírico á situación real das dificultades que as persoas traballadoras enfrontan para resolver o conflito entre as obrigas familiares e as laborais. A ese fin, abordouse unha análise de corte máis sociolóxica na que se se optou por unha metodoloxía selectiva, que consistiu nunha entrevista en profundidade a cinco mulleres de perfís profesionais e sociais diferentes, nunha mostra esquemática pero representativa de cinco realidades arquetípicas. Foi deliberada a opción de excluír da mostra aos homes, que neste estudo constitúen obxecto, pero non suxeito de análise.

Arguméntase verbo da conciliación da vida familiar e laboral, pero non persoal, con deliberada opción metodolóxica. As mulleres refiren que, en moitas ocasións, o conflito entre familia e traballo impide outra proxección vital á marxe das súas principais obrigas vitais. Alén desta consideración, o obxecto último deste estudo é profundar nunha relación conflictiva que é xerme de discriminación por razón de xénero. O tópico da co-responsabilidade masculina unicamente ten sentido nesa relación e non noutras, máis atinentes á tensión entre o traballo e a vida privada e que están nas orixines da primeira lexislación laboral de limitación da xornada.

As fontes secundarias empregadas foron en exclusiva convenios colectivos e non plans de igualdade. Esta opción explícase por varios motivos, pero basicamente porque os plans son, máis que nada, instrumentos estratéxicos, e non tanto fontes normativas das condicións de traballo. Ademais, pretendeuse darlle ao informe un nesgo diferenciado en termos de marco galego de relacións laborais, motivo polo que se excluíron os convenios estatais, sexan sectoriais ou de empresa.

Convén salientar, antes que nada, que o debate verbo da co-responsabilidade cinguese ao discurso político e normativo, pero non accedeu,

cando menos con carácter xeral, ao ámbito privado. As mulleres entrevistadas amosan as súas circunstancias persoais e as dificultades polas que atravesan, pero apenas expresan unha demanda formalizada de maior implicación masculina, por máis que nalgún caso a súa falla é concausa de rotura da relación de parella. Do mesmo xeito, a negociación colectiva non acolleu o debate da implicación masculina no coidado da familia máis que en casos moi puntuais, de xeito que a análise que se vai abordar é máis de efectos das cláusulas dos convenios que de intencións ou obxectivos explícitos.

Por suposto, o debate verbo da conciliación ven condicionado no noso país polas características sociais de repartimento do labor de coidado que nos son propias, polo demais comúns a todas as rexións do Sur de Europa. A asunción do mesmo no ámbito familiar extenso, con implicación de ascendentes de primeiro grado, e máis de irmás, cuñadas e curmás, debuxa unha realidade na que as axudas informais e a responsabilidade case exclusiva das mulleres é moi predominante. Por iso, o discurso verbo do coidado formal, as institucións ao servizo do mesmo – sexan garderías, escolas, centros de terceira idade ou outras entidades- e sobre as institucións xurídico-laborais de conciliación, está moi subdesenvolvido, cando menos no eido das relacións privadas.

Como consecuencia, hai un baixo nivel de coñecemento dos dereitos de ausencia e de presenza que as normas legais e os convenios colectivos lles recoñecen ás persoas traballadoras. Mesmo detéctase unha tendencia das traballadoras a chegar a pactos informais coas empresas cando hai obrigas perentorias de atención á familia. As institucións de redución de xornada e excedencia por motivos familiares apenas se utilizan polas constricións económicas.

Ademais, exprésase un evidente condicionamento na escolla do traballo, na carreira profesional e nas circunstancias de tempo e lugar de traballo que afecta case en exclusiva ás mulleres. Os proxectos profesionais e vitais masculinos deséñanse con menor influencia das condicionantes familiares, mesmo no caso de homes con responsabilidades de coidado, xa sexan de fillos e fillas ou de ascendentes.

Nese contexto se proxecta unha negociación colectiva que, no que se refire á xornada de traballo, segue unhas pautas parellas á doutros territorios do Reino de España. Non hai unha acusada diferenza cuantitativa entre convenios sectoriais e de empresa, cunha mediana que, de xeito aproximativo, se pode fixar en 1750 horas ao ano. O que suxire que a futura reforma legal de redución da xornada máxima a 37,5 horas semanais vai ter repercusión en non poucos convenios colectivos. Sen dúbida, esta rebaixa afectará positivamente á mellor adaptación do traballo ás obrigas de coidado e, de paso, redundará nunha diminución da brecha retributiva entre mulleres e homes. Polo demais, haberá que atender aos estímulos legais, se é que se artellan, para unha redución negociada do tempo de traballo nos convenios colectivos.



A realidade produtiva é diversa, de xeito que as regras convencionais relativas a horarios e xornada irregular non lles acaen igualmente a todas as empresas e organizacións produtivas. As xornadas regulares de 40 horas semanais, ou inferiores que se pacten, con ser aptas en determinados ámbitos empresariais, non o son para outros, que precisan de maiores ou menores doses de flexibilidade horaria. Neste senso, quizais o reto máis importante é compatibilizar a dita flexibilidade coa que necesitan as persoas traballadoras para atender as súas responsabilidades familiares.

A experiencia dos convenios estudados é diversa. Con todo, e como se vai describir, hai exemplos de cláusulas que se poden tomar como boas prácticas e estender a outros ámbitos produtivos. A análise que se desenvolve neste estudo canto á xornada e o horario está, pois, inzada de pequenas receitas das que se poden nutrir as partes negociadoras dos convenios colectivos. Por suposto, o universo de cláusulas que foron estudadas é heteroxéneo e hai preceptos realmente contraproducentes para unha mínima atención a obrigas extra-laborais. Algúns convenios sinxelamente se aproban sen a máis pequena concesión ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras.

En particular, son moi importantes, alén de medidas moi coñecidas que facilitan unha mellor coordinación do tempo de traballo co tempo de non traballo –vg., xornadas continuadas, horarios flexibles ou semanas laborais de catro días (por certo, destas últimas apenas hai rastro na negociación colectiva estudada)-, certas regras que poñen límites ou aportan certa capacidade de previsión horaria, ou outro tipo de garantías relativas ao tempo de traballo, en condicións especialmente enfrontadas á capacidade de atender ás obrigas familiares. É o caso das dispoñibilidades horarias, do traballo nocturno ou a quendas, ou en horarios especialmente inconvenientes, ou das horas extraordinarias, ou dos desprazamentos xeográficos.

Todas esas condicións inconvenientes, agás algún sector específico como é o caso do sanitario, afectan máis ben a ámbitos con maior presenza de traballadores varóns. Por iso, que se poñan límites ten certo valor aos efectos de fomentar que exista unha posibilidade real de mellorar a co-responsabilidade masculina nas tarefas de coidado. Se é certo que a co-responsabilidade se pode activar de xeito máis doado no que se refire a permisos, excedencias e reducións de xornada, podería engadirse que limitar a flexibilidade horaria nas condicións nas que esa flexibilidade é máis intensa pode constituír un estímulo, mais que modesto, a unha mellor distribución das obrigas de coidado da familia e do fogar.

É certo que moitos convenios colectivos apelan, aínda que algo retoricamente, á co-responsabilidade. Emporiso, a relación entre a lei e a negociación colectiva no que atinxe a permisos, excedencias, reducións de xornada e demais dereitos de ausencia debe cualificarse, en termos xerais, de moi defectuosa, por tres motivos: 1) porque os convenios reproducen moitas veces, normas legais derogadas ou modificadas, por hipótese menos inclinadas á co-responsabilidade e, en ocasións –por exemplo, no caso do permiso por lactación-

abertamente sexistas. Ten lóxica que as cláusulas aínda non estean perfectamente adaptadas ao RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño, pero non a outras modificacións moi anteriores. 2) Porque, no mellor dos casos, reproduce os preceptos legais, sen introducir ningunha mellora, de xeito que non cumpre ningunha función ademais da estritamente pedagóxica. E 3) porque nos escasos casos nos que contén medidas diferentes das previstas nas normas legais, en ocasións incorre en regras que implican discriminacións de estereotipo, porque insisten no papel de coidadoras das mulleres traballadoras.

Nese mesmo orde de ideas, hai que lamentar que os convenios colectivos apenas recollan remisións legais á negociación para desenvolver certas institucións, como sucede moi nomeadamente coa redución e coa adaptación de xornada. Máis xustificación ten que non introduzan medidas máis que accesorias en normas legais nas que existe unha forte carga imperativa, máxime cando a norma estatal tenta loitar contra estereotipos sexistas, como é o caso máis evidente da suspensión por nacemento e coidado de fillo. Si que sería máis recomendable unha actuación máis intensa dos convenios en materia de acumulación de permisos en períodos continuados ou por xornadas completas, canto á redución de xornada, entre outros dereitos de ausencia. Igualmente, no que se refire á escolla horaria de exercicio dos dereitos de presenza, tanto en adaptación do tempo de traballo canto na dita redución de xornada. En todo este feixe de materias, hai que recoñecer que a actuación da negociación colectiva ten sido máis ben escasa.

Bastante máis incidencia ten a negociación colectiva estudada no que se refire á mellora das licenzas, en particular por enfermidade, accidente e hospitalización ou por pasamento de parentes, sen prexuízo de que non poucas cláusulas teñen que ser revisadas por mor das modificacións legais introducidas polo antedito RD-Lei 5/2023. Sen dúbida, hai cláusulas de interese, como as que flexibilizan as datas de desfrute da licenza por enfermidade ou hospitalización para que se poidan producir pactos informais de coidado entre os parentes, ou que conceden créditos de horas para esas continxencias. Así mesmo son recomendables as regras que permiten que outras persoas diferentes das identificadas no art. 37.3 poidan usar eses dereitos, como recoñecemento doutras relacións afectivas de convivencia diferentes das previstas legalmente.

Ademais, na contorna da licenza por forza maior, agora considerada de xeito diferenciado no art. 37.9 do ET, hai convenios que recoñecen novos dereitos de ausencia vinculados ao coidado de parentes. Por exemplo, é o caso dos permisos de acompañamento a consultas médicas de fillos ou fillas, ou de atención de consultas médicas propias. Un asunto ao que será necesario facerlle seguimento é ao de comprobar como a negociación colectiva vai recibindo ese novo dereito de ausencia ao traballo. A primeira vista, é en parte reiterativo doutras licenzas, pero quizais os convenios poidan conferirlle certa identidade propia.

Unha eiva bastante evidente dos convenios colectivos consiste na contemplación exclusiva dunha unidade familiar tradicional, ou, máis

exactamente, na non consideración de familias alternativas e das súas necesidades específicas. Practicamente, a única consideración, polo demais apenas atenta a eses cambios sociais, consiste na equiparación da parella de feito ao matrimonio para o recoñecemento dos permisos. Pero non se recibiu na negociación estudada a problemática específica de familias alternativas, por exemplo, produto de re-agrupacións de familias resultantes de roturas e establecemento de novas parellas, ou –como sería aínda máis necesario- as familias mono-parentais. Sería moi conveniente que, en relación coa escolla de determinados dereitos –quendas de traballo, vacacións, horarios...- se incluíse algunha preferencia para elas. Así mesmo son moi poucos os convenios que se fan eco e regulan a problemática específica de núcleos familiares especiais, como é o caso de familias con fillos e fillas xemelgos ou de idade moi parella, ou con discapacidades ou diversidade funcionais.

Tampouco se recibiu na negociación colectiva galega, máis aló de cláusulas puntuais, a regulación do tele-traballo e, máis en xeral, do traballo a distancia. Mailas remisións da Lei 10/2021, do 9 de xullo, aos convenios de múltiples aspectos de desenvolvemento normativo, hai hoxe en día moi poucos exemplos, case sempre en convenios de empresa, de normas convencionais que as acollen. Desde logo, a relación do tele-traballo coa conciliación da vida familiar e laboral é problemática: parece xeralmente recoñecida a súa utilidade para poder compatibilizar unhas e outras responsabilidades, pero tamén se enxerga que pode profundar a segregación e a segmentación laboral entre homes e mulleres e, ademais, ampliar a brecha de xénero.

A importancia do tele-traballo increméntase cando se considera a súa relación con outras institucións de atención á familia. Parece suficientemente acreditado que nas entidades que máis integran esta modalidade de prestación de servicios diminúen as solicitudes de adaptacións de xornada, de reducións da mesma e de excedencias por coidado de fillos e doutros familiares, así como de licenzas de todo tipo e mesmo do absentismo de breve duración. Neste senso, ademais dos asuntos de remisión legal, hai aspectos de singular interese, como sería a súa regulación por debaixo do limiar do 30 por 100 da xornada que marca a fronteira entre traballo ordinario e tele-traballo.

Algo parello, verbo da escaseza de cláusulas de convenios ao respecto, hai que dicir da desconexión dixital. Encóntranse, iso si, algunhas regras relativas ás comunicacións, con diversos encaixes, ou á perspectiva de seguridade e saúde na súa regulación. Pero non é un tópico de xeral recepción pola negociación colectiva, como debería de ser froito das novas realidades de organización do traballo e dos usos sociais.

Hai moitas outras materias propias da negociación colectiva que afectan á conciliación da vida familiar e laboral. Por exemplo, no que atinxe á contratación, a regulación das modalidades de contrato temporal ou tamén do recurso ás empresas de traballo temporal pode facilitar ou dificultar a relación entre as obrigas derivadas do contrato e da familia. Pero, máis en particular, o

traballo a tempo parcial ten na súa regulación unha relación moi intensa cos intereses extra-laborais das persoas. E, no caso do traballo fixo-descontinuo, a modificación da que foi obxecto na reforma laboral do 2021 co gallo do RD-Lei 32/2021, do 28 decembro, invitou á negociación colectiva a un desenvolvemento necesario, que desde logo afecta de xeito moi intenso á dita conciliación.

Outro tanto hai que expresar doutras materias. Por exemplo, os desprazamentos e as mobilidades xeográficas ou funcionais. Ou as modificacións das condicións de traballo. En xeral, a problemática do conflito entre traballo e familia atravesada toda a relación laboral. Así mesmo, as cláusulas de acción social, na súa heteroxeneidade de dereitos e servizos –bolsas, axudas, garderías, comedores...- merecen unha consideración diferenciada.

En xeral, si que son habituais as invocacións xenéricas dos convenios á promoción e á garantía da igualdade entre mulleres e homes, e tamén, de xeito expreso, ao establecemento de medidas que faciliten a conciliación da vida familiar e laboral. Nalgúns casos, faise referencia aos plans de igualdade como ferramentas de consecución destes obxectivos. Pero son manifestacións de cláusulas convencionais que, como denominador común, non garanten dereitos concretos.

De todo isto se reflexiona nas páxinas que seguen. O traballo de campo e as conclusións do mesmo encaixan nunha descrición exhaustiva dun corpus de convenios colectivos que desemboca nun esteiro de conclusións que, por riba dun comentario crítico do *status quo*, queren ser unha pequena contribución de corte axiolóxica da negociación colectiva galega.

En último termo, debe referirse que na data de entrega deste informe -11 de decembro de 2023- foi publicada a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia. Da mesma, debe destacarse, en particular, a expresa conceptualización da prohibición de discriminación por mor do exercicio dos dereitos de conciliación nos termos seguintes: “constitúe discriminación prohibida por esta lei o trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de ter solicitado, estar gozando ou ter gozado dos seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral”.

# I. ANÁLISE SOCIOLÓXICA

Luís Gustavo Cuntín Docampo

Lorena Otero Lorenzo

## 1. Sentido e metodoloxía: deseño e execución

De acordo co apuntado na Introducción, o presente estudo incorpora como encadre e referencia de contraste da análise do marco normativo que constitúe o núcleo da investigación unha achega en perspectiva sociolóxica.

Esta deseñouse de acordo cunhas previsións metodolóxicas recollidas nunha proposta de prestación externa dun servizo á Área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, como parte do Departamento de Dereito Público Especial na Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo da UVigo. Con mínimos axustes de conveniencia pode falarse dunha aplicación literal desa proposta.

Entendeuse como opción máis acaída nos termos de utilidade e rendemento en clave de coñecemento derivado da abordaxe do obxecto de estudo tal como se presentaba unha estratexia de índole cualitativa. Por razóns de viabilidade, en canto esforzos e tempo dispoñible, optouse pola realización de cinco entrevistas semi-estruturadas a outras tantas mulleres.

Na socioloxía aplicada os procedementos de estudo máis coñecidos son os de natureza cuantitativa. Atenden a medir a expresión de determinados feitos e fenómenos sociais reducíndoos a variables e a ensaiar unha interpretación lóxica daqueles a partir da interdependencia manifesta destas, considerando como suxeito unha reprodución a escala -mostra- da poboación en estudo -universo- que permita logo unha extrapolación cun grao dado de representatividade asociado a un nivel de probabilidade a aquela poboación.

Neste caso particular o enfoque xeral do estudo en conxunto e as dificultades obxectivas para definir con precisión un universo de traballadoras e, así, unha mostra determinaron aquela procura dun coñecemento de índole cualitativa.

As abordaxes cualitativas, de xeito distinto ás cuantitativas, consideran a realidade por analogía directa e aproxímanse a ela procurando como suxeitos de estudo exemplos significativos en que se manifesten en expresión dinámica os feitos e fenómenos sociais obxecto de investigación. Fainas isto especialmente axeitadas para indagacións exploratorias ou de confirmación. Isto permite obviamente acumular achegas desta orixe en ciclos continuados de investigación ou articulalas con técnicas cuantitativas en dispositivos complexos.

Sen estenderse sobre as notas dun paradigma desta natureza, o certo é que non mide fenómenos pero si permite describilos e afondalos na súa lóxica de xeito máis minucioso e amplo que outro puramente cuantitativo.

Esa dobre condición: estudo a partir de exemplos significativos e carácter lóxico explicativo determinou a opción pola técnica empregada. Doutro lado, esa necesidade de que os casos constitúan exemplos significativos, determina que en xeral se seleccionen buscando extremar as súas condicións características de xeito que representen tópicos na analoxía pretendida coa realidade.

Concretando todo o anterior, de acordo co equipo investigador da UVigo, neste nivel da investigación desenvolveuse unha análise cualitativa sobre exemplos significativos de necesidades de conciliación por parte de mulleres traballadoras en Galicia caracterizadas por unha actividade profesional en sectores feminizados ou ben fortemente masculinizados, incorporando ademais outros elementos adicionais de caracterización que outorguen aos casos estudados aquel carácter de exemplos significativos. A proposta técnica presentada e axustada co equipo investigador definía así os casos:

- Estar encarnados por mulleres ocupadas por conta allea en sectores e ramos de actividade, ben fortemente feminizados ben de presenza feminina incipiente - en labores non administrativas nin de xestión-, que se presupoña en hipótese que xeran hoxe polas condicións de desempeño dos seus postos de traballo - quendas en horario continuo, xornadas descontinuas con horarios especiais, períodos de ausencia do fogar etc.-, unhas singulares dificultades de conciliación.
- Ademais do anterior, corresponder igualmente con mulleres que, asemade, estean casadas ou convivan en parella, teñan fillos menores ao seu cargo e persoas dependentes ou potencialmente dependentes convivindo no mesmo domicilio.
- En terceiro lugar, presentar, no caso dos cónxuxes ou parellas, ocupación en sectores e ramos de actividade con características análogas ás sinaladas para elas, sacando que serían de preferencia masculinizados; que se presupoña en hipótese que xeran, polas esixencias asociadas ao desempeño dos postos correspondentes, dificultades para a conciliación de cara ao exercicio da co-responsabilidade nos coidados do fogar, da socialización deste, das persoas menores ou maiores dependentes e no mantemento da cohesión e o grupo familiar.

En razón do anterior establecéronse uns perfís de acordo co grupo de investigación e xestionáronse as entrevistas correspondentes. A xestión desenvolveuse a través da rede social das dúas persoas investigadoras neste ámbito e presentou dificultades significativas para localizar e obter a colaboración dos tres

últimos casos. Estes en conxunto caracterízanse do xeito seguinte -algunhas notas singulares xustificáanse logo na análise-:

- **E1.** Encargada da sección de froitaría nunha recoñecida marca de distribución de alimentación, como contratada indefinida por conta allea, de 35 anos de idade. Casada, ten un fillo de 12 anos e unha filla de 6. Vive e traballa na área de Vigo.
- **E2.** Axente da Policía Nacional destinada nun grupo de investigación xudicial de delitos violentos, de 46 anos de idade. Casada, ten unha filla de 18 anos. Vive e traballa en Vigo.
- **E3.** Especialista en montaxe no sector do metal nunha empresa auxiliar da automoción, como contratada indefinida por conta allea, de 48 anos. Casada, ten unha filla de 9 anos e un irmán dependente de 60 ao seu cargo. Convive en parella. Vive e traballa na área de Vigo.
- **E4.** Auxiliar de enfermaría nun Punto de Atención Continuada do Sergas con praza en propiedade, de 57 anos de idade. Divorciada, ten unha filla de 21 anos, un fillo de 18 e unha nai dependente ao seu cargo ata hai dous meses. Vive e traballa na área de Vigo.
- **E5.** Inspectora de calidade nunha multinacional de elaboración de produtos conxelados do mar como contratada indefinida por conta allea, de 40 anos de idade. Vive en parella, ten unha filla de 2 anos. Reside e traballa na comarca do Salnés.

En orde á consideración do obxecto do estudo deseñouse e revisouse co conxunto do equipo investigador da UVigo un protocolo de entrevista, axustado logo co grupo de investigación, que desenvolve de xeito ordenado o percorrido temático íntegro dun eventual discurso sobre o exercicio concreto da conciliación por parte das informantes, prestando unha especial atención á coresponsabilidade das súas parellas; as circunstancias persoais, familiares e laborais, así como as opcións vitais e de desenvolvemento profesional, que o determinan; o efecto daqueles desenvolvemento e circunstancias nestas opcións, así como a vivencia emotiva e racional da conciliación en si e na súa proxección na vida persoal. Este protocolo de entrevista ofrécese en anexo.

As entrevistas leváronse a termo entre o 16 de novembro e o 4 de decembro de 2023 efectuándoas a investigadora. A súa produción foi rexistrada en arquivo sonoro e transcrita logo para a súa análise nos termos que agora se detallan.

A análise practicada, recollida no epígrafe seguinte deste informe, de acordo coas referencias xerais ofrecidas respecto dun enfoque cualitativo e como se aludiu indirectamente ao comentar o protocolo de entrevista, foi a que se coñece como análise de discurso.

Nunha indicación sumaria ao respecto dirase que os enfoques cualitativos baseados en expresións verbais ou escritas fan unha “substitución” metodolóxica do fenómeno en estudo pola súa expresión, analizando esta en conxunto e nas súas eventuais variantes. A metodoloxía común, a aplicada neste caso, para unha análise tal -aínda que resumida a efectos expositivos- parte, como paso previo, de enunciar descritivamente o resultado da información recollida, para logo, por orde:

- Observar a secuencia de enunciación do discurso atendendo a intentar desentrañar a lóxica desde a que se xera.
- Caracterizar o discurso no seu contido valorando os seus elementos segundo supoñan diverxencia ou converxencia entre os casos, emerxan de xeito espontáneo ou en reacción a preguntas e estímulos, e conformen manifestacións explícitas ou implícitas.

Vén de dicirse que o padrón de análise devandito se vai resumir. Adóptase esta opción polo carácter de ilustración limiar deste capítulo abrindo o estudo.

Deste xeito en dous apartados sucesivos a este, alterando a orde devandita, vaise compilar respectivamente, en primeiro lugar a descrición dos casos segundo o seu relato, incorporando xa os apuntamentos máis salientables da análise de discurso, para logo referirse á xeración deste e ás grandes liñas da súa caracterización anticipando xa as conclusións que poidan tirarse desta primeira aproximación sociolóxica directa desde o punto de vista das mulleres que enfrontan a conciliación.

Desde todas estas claves, pois, deben lerse os resultados da análise cualitativa recollidos a seguir.

## **2. Os casos estudados na súa caracterización e relato; as notas chave do seu discurso individual**

Como paso previo de introdución é de interese, antes da descrición e caracterización de cada un dos casos en si, para establecer unha sumaria panorámica inicial de conxunto, considerar os esbozos seguintes, que sintetizan as súas circunstancias e os motivos polos que foron tomados, finalmente, como os exemplos pretendidos.

O caso E1, polo que se verá, resulta paradigmático, mesmo no perfil sociolóxico e de aspiracións, dunha muller de extracción e situación social media-modesta que traballa como asalariada no comercio nunha superficie media dunha cadea de alimentación. A co-responsabilidade co seu home exprésase en primeira instancia como satisfactoria, dados os condicionamentos que lle imputa a el nese sentido. Non obstante, nunha segunda lectura percíbese unha certa insatisfacción sen chegar a formular un xuízo crítico. Simplificando un pouco o que emerxe é unha asunción da realidade como natural e inevitable, cabería dicir que nunha



versión típica de roles familiares de xénero, en que se dá unha certa frustración emotiva, e algunha manifestación como repercusión na saúde psicolóxica, máis que dun proxecto vital propio, que sería difuso e está polarizado na vida de parella e familiar e podería verse satisfeito cunha menor carga de responsabilidade nese ámbito.

O caso E2, desde un perfil social de orixe semellante, manifesta distintamente unha inquedaanza persoal e profesional definida, mesmo na escolla vocacional dun ámbito tradicionalmente masculinizado e na circulación nel con criterios de realización persoal en desempeños de compromiso e esixencia crecente, o mesmo que na demostración expresiva dunha falta de condicionamento por ser muller. A co-responsabilidade co seu home maniféstase como un dato integrado con naturalidade e satisfactoriamente, aínda que se refire en orixe unha tensión polémica nese sentido. Reflicítese un proxecto vital en que se integra a vida afectiva de parella, a familiar, algunha afección e unha forte compoñente como catalizador da vocación profesional e da súa materialización. As frustracións están no ámbito dos determinantes intrínsecos que ese ámbito profesional ten para ese proxecto e non na vivencia da co-responsabilidade e a conciliación. Polo seu interese ilustrativo, en canto profesión masculinizada e ligada á función pública, aceptouse que a experiencia plasmada na entrevista fose no máis principal retrospectiva.

O caso E3, desde un perfil social de orixe coincidente cos anteriores, reflicite unha asunción reflexionada, máis alá dos tópicos e inercias culturais en clave de xénero, das responsabilidades familiares como imperativo moral para calquera persoa independentemente de se é muller ou home, de xeito que atendelas e procurar ao tempo a consecución de rendas do traballo para facelo con suficiencia é o vector biográfico determinante da experiencia recollida na entrevista. Esas responsabilidades supoñen na actualidade para a persoa entrevistada cargas extraordinarias. O caso achega tamén un segundo exemplo nun medio laboral masculinizado. A co-responsabilidade co seu compañeiro relatase como satisfactoria, aínda que se refiren tensións no pasado, se cadra máis polas circunstancias da convivencia familiar que pola asunción en si de responsabilidades. Ao cabo esta presenta nel algún grao de dependencia da iniciativa e liderado dela e unha carga algo menor. Curiosamente, sen unha frustración persoal patente e só un asomo en canto desenvolvemento vocacional, cunha gratificación moral íntima e unha queixa discreta no sentido do anterior, ábrese desde esta a un discurso crítico de carácter social amplo sobre co-responsabilidade; o único patente de entre os recollidos.

O caso E4, reitera unha orixe social media modesta e unha traxectoria profesional vocacional no ámbito sanitario, a partir dunha titulación técnica de FP de segundo grao, asociada a unha vital que conxuga aquela coa maternidade e a filiación como fonte de obrigas e responsabilidades. Aceptouse que a experiencia fose retrospectiva por extrema, en canto á ausencia absoluta de co-responsabilidade masculina no relato; tamén porque proporcionaba un exemplo

nun ámbito laboral característico por feminizado e ligado á función pública. A vivencia, tal como se expresa, aínda querendo considerar os seus implícitos, ten como singularidade que é case puramente sentida no plano individual sen abrirse a ningunha proxección ou consideración de orde xeral sobre as relacións de homes e mulleres perante as obrigas familiares.

O caso E5, volve insistir nunha orixe social media modesta e unha traxectoria profesional vocacional, agora no ámbito da industria da transformación da pesca, a partir dunha titulación técnica de FP de grao superior. O eixo profesional, o persoal e o familiar aparecen aquí na súa versión máis equilibrada das recollidas, tal vez porque a carga de esixencias de conciliación evidenciadas sexa a menor das estudadas. No relato reitérase unha satisfacción de entrada co grao de co-responsabilidade do varón, para logo emerxer unha crítica moderada polo seu papel un tanto subsidiario na asunción de obrigas domésticas sen que tampouco agora se derive diso un discurso de alcance xeral. En realidade este caso responde a un perfil por formación, exercicio profesional e retribución desviado do pretendido: unha fixa-descontinua do ramo das conservas ou a conxelación, como expresión dunha ocupación feminizada e con notas características en canto dedicación, que non foi posible conseguir no tempo dispoñible para o estudo.

Desde esta panorámica inicial, farase agora, xa con certo grao de detalle, a anunciada caracterización descritiva dos casos segundo o seu propio relato, enfiando nel os apuntamentos máis importantes en clave de análise de discurso.

**E1.** Encargada da sección de froitaría nunha coñecida marca de distribución de alimentación, como contratada indefinida por conta allea desde hai uns 7 anos, de 35 anos de idade. Casada, ten un fillo de 12 anos e unha filla de 6.

- O seu discurso céntrase na actualidade coas debidas referencias retrospectivas.
- Reside a familia nuclear na contorna peri-urbana da vila da área de Vigo en que traballa, nun andar independente dunha casa de dous, vivindo os seus sogros - menores de 70 anos e non dependentes- na superior. Na veciñanza vive unha cuñada casada que, xunto co seu home, completan a rede familiar de apoio á que recorre para atender o coidado da filla e o fillo.
- Non hai sobrecarga de responsabilidades derivada de enfermidade ou circunstancias especiais dos descendentes. Moi ocasionalmente o seu sogro require acompañamento por visitas e controis médicos que asume ela. Algo semellante ocorre, con menos frecuencia aínda, con relación aos seus propios pais residentes nunha comarca ao norte da provincia e dunha idade semellante á dos sogros, suplindo ela a un irmán que, como traballador eventual, xustifícase nestes termos, evita pedir permisos por causas familiares.

- O seu home é transportista por conta allea cun horario que oscila entre a regularidade, chegando a casa por volta da media tarde, e episódicos desprazamentos, unha vez á semana de media, de radio longo que fan que volva de noite ou pase un par de días fóra. A partir do medio día do venres ten caracteristicamente libre a fin de semana.
- Ela traballa de mañá, de 7:30 h. a 13:30 h., e tres días á semana dúas horas máis de tarde, de 17:00 h. a 19:00 h., con redución de 30 minutos pola mañá. A súa semana laboral inclúe o sábado.
- A súa historia laboral desenvolveuse sempre no mesmo sector e empresa ao longo dun ciclo de vinculación temporal. Vive o seu posto como resultado dun progreso na empresa logo de ter pasado por outros de menor nivel de responsabilidade, retribución e con peor horario e un sistema de quendas máis complexo e fragmentario -aínda ao mesmo nivel xerárquico pero noutras seccións-. De feito, reflicte a súa situación actual como un logro propio deliberado e intencional en materia de conciliación, e considera que alcanzou o seu máximo nivel de expectativas de desenvolvemento profesional. A empresa, que ten convenio propio, aínda que ela descoñece ese dato, non lle ofrece, segundo declara, opcións de flexibilidade, só de redución de xornada con consecuencias económicas que non quere asumir. En circunstancias extraordinarias pode dispor de permisos retribuídos e días por asuntos propios, pero descoñece os seus dereitos ao respecto sen amosar tampouco un gran interese. En todo caso ten a certeza, baseada na experiencia, de que na súa posición actual podería resolver continxencias singulares de conciliación en clave informal coa súa responsable superior inmediata.
- As esixencias características que lle presenta a vida familiar que declara están ligadas case en exclusiva ás tarefas domésticas e á atención aos fillos, aínda que asume tamén a representación do grupo familiar perante os centros educativos -para os que é a referencia- e noutras xestións varias.
- Así, a carga principal ao respecto recae nela, excepto o acompañamento ás e desde as paradas do transporte escolar, que o atende a sogra habitualmente, o mesmo que a supervisión dos menores en ausencia dela e do seu home.
- Non hai referencia a actividades sociais, culturais ou deportivas dos menores, fóra das que se mencionarán desenvoltas en familia as fins de semana.
- Describe entón un complexo de responsabilidades profesionais e domésticas que enchen, mesmo cando non esta en horario de tarde no seu posto de traballo, unha xornada das 6:15 h. ás 22:00 h. durante a semana.
- Refire un cadro con diagnóstico e tratamento médico de cefaleas de causa psicolóxica, por tensión e ansiedade, que atribúe á combinación de responsabilidades no traballo e no fogar sen que apunte factores orgánicos.

- De entrada, a narración que fai presenta ao seu home desenvolvendo na medida do seu tempo na casa labores domésticos e de coidado dos fillos; porén, cando a amplía e matiza ao longo da entrevista, queda patente que el, ademais da supervisión destes, realiza só algunhas tarefas, singularmente de coidados básicos dos menores e preparación de alimentos, de forma realmente subsidiaria, de xeito que ela é quen as planifica, verifica, quen llas prescribe a el e quen as desenvolve nas súas operacións máis significativas de limpeza, cociña e lavado da roupa. Aparece expresamente na entrevista que a familia fai a diario en común o xantar -sen a presenza do pai- e a cea. Demanda, pero só como reflexión final inducida, unha maior implicación do seu home, pero de xeito revelador, na representación externa do grupo familiar.
- É nalgunha medida tamén revelador que ela xulgue que está no seu óptimo profesional porque lle proporciona un óptimo de oportunidades de conciliación, ao tempo que coida que el tamén o está porque ten un horario máis cómodo, máis tempo libre e unha maior presenza no fogar que en traballos anteriores no mesmo ramo, de xeito que a súa ocupación actual é un logro atinxido con esforzo.
- O seu proxecto vital está catalizado na realización familiar. As afeccións que refire son practicadas por todo o grupo familiar -participación nun grupo folclórico- ou en parella -excursións en moto e concentracións de persoas afeccionadas-, aínda que as súas obrigas profesionais téñena arestora practicamente apartada desta última actividade.
- Os seus embarazos foron deliberados, porén dando prioridade ao desexo do seu home, de xeito que xulga retrospectivamente que o primeiro foi nun momento vital e profesional demasiado prematuro para ela. Sen arrepentirse, é o único elemento dos que se abordan na entrevista que, se puidese volver atrás, cambiaría.
- Non refire demanda ningunha aos sistemas públicos, educativo ou dos servizos sociais, ao que nunca recorreu a efectos de conciliación. Á empresa, de xeito vago e sen consideralo unha virtualidade posible, unha eventual xornada continua de mañá.

**E2.** Axente da Policía Nacional destinada nun grupo de investigación xudicial de delitos violentos con 28 anos de servizo, de 46 anos de idade. Casada, ten unha filla de 18 anos.

- O seu discurso é retrospectivo e atende á primeira infancia da filla, en menor medida á segunda e á adolescencia, coas debidas referencias de contraste á actualidade.
- A familia nuclear reside nun piso na cidade de Vigo nas inmediacións da comisaría en que están destinados ela e mais o seu cónxuxe, como resultado

dunha opción para simplificar as esixencias do día a día durante a infancia da filla. Antes viviron no rural dun concello da área de influencia de Vigo, o que lles xeraba unha complicación adicional por desprazamentos.

- Seus pais, doutra comunidade pero mediante viaxes e tempadas no domicilio familiar da entrevistada, singularmente durante os 8 primeiros anos de vida da súa neta, e máis subsidiariamente e en medida decrecente, os sogros, a sogra nomeadamente, a madriña da filla -compañeira da entrevistada-, todos a residiren en Vigo, conforman a rede de soporte ao que recorreu para atender o coidado da filla durante a súa minoría de idade.
- Non hai sobrecarga de responsabilidades derivada de enfermidade ou circunstancias especiais da filla. Ocasionalmente seus pais ou sogros puideron requirir atención por continxencias de saúde -así pasou hai anos cun cancro da súa nai-. Nese caso ela e o seu home, establecendo a prioridade por parentesco pero sen exclusión, compartiron a atención ás circunstancias singulares que se deron. En ningún momento recorreron a servizo doméstico.
- O seu home é oficial de policía nunha unidade especial de orde pública con radio de acción local e con desprazamentos durante varios días fóra de Vigo só ocasionais. En circunstancias ordinarias ten un horario regular continuado en quendas rotatorias de mañá e tarde que se vai desprazando nos días da semana con pausas de varias xornadas. Agás durante os desprazamentos, o horario e o calendario xéranlle tempo libre para atender con comodidade responsabilidades domésticas e familiares co único inconveniente da coincidencia de horarios coa filla e a muller.
- O horario e calendario básico dela é semellante, e coñéceo con un mes de antelación. Porén tratase só dunha referencia que a miúdo se altera pola necesidade de atención inmediata á comisión de delitos e polas esixencias de continuidade individual dalgunhas actuacións de investigación.
- A súa historia laboral é de seguimento, segundo declara, dunha vocación. Nela as dificultades para unha conciliación foron aumentando progresivamente. Comezou en labores de seguridade cidadá cun horario fixo. Por vontade propia pasou logo a traballar na recepción de denuncias de violencia sexual e intrafamiliar, con quendas rotatorias e frecuentes dilatacións imprevistas de xornada. Logo, tamén a iniciativa propia, ao seu destino actual. O período de crianza da súa filla, obxecto da súa narración retrospectiva, coincide con aquel segundo treito da súa carreira. A renuncia a presentarse a calquera ascenso, unha vez que non o obtivo ao rango de oficial na mesma convocatoria en que o logrou o seu home, non obedece a desinterese profesional ou a non desexar asumir maiores responsabilidades, senón a evitar o destino forzoso fóra de Vigo e probablemente de Galicia que se derivaría diso cando menos por un tempo.

Máis alá dos dereitos recoñecidos que ten, e que coñece perfectamente, en canto duración e tempo de vacacións -en verán e Nadal-, permisos retribuídos, días por asuntos propios -13 en razón da súa antigüidade- e días libres cíclicos, na súa experiencia pasada e presente as adaptacións de horario teñen relación directa co tipo de destino, e as adaptacións circunstanciais están ao arbitrio dos superiores directos. A súa experiencia neste sentido é positiva. Ao tempo, polo que agora se dirá, manifesta unha sorte de descoñecemento deliberado das posibilidades formais especificamente para conciliación ás que podería ter recorrido.

- Porque hai que detallar a súa visión subxectiva a respecto do devandito: cunha forte conciencia profesional e tendo en conta esa relación directa entre facilidade de conciliación e destino, e a virtualidade de elixir este que informan a súa visión, descartou sempre calquera trato individualizado das súas circunstancias, entendendo que constituiría moralmente un trato de favor e que as esixencias dun determinado destino son resultado dunha opción propia e non deben logo mitigarse ou acomodarse. Pesa moito nesa visión o non querer ningún trato singularizado por ser muller. Nunha lectura de actitudes e dun xeito un tanto paradoxal trézanse nisto dunha parte, con algún grao de inconsciencia e confusión, sexa unha visión no fondo sexista das responsabilidades domésticas e familiares sexa, máis probablemente, unha constatación da súa vixencia social e, doutra, unha vontade decidida de mostrar que, como muller, foi e segue a ser capaz de desenvolver o mesmo traballo e nas mesmas condicións persoais que os seus compañeiros varóns. Non obstante, no seu segundo destino, coincidente coa crianza da filla, traballaba nun grupo feminizado, e só agora é a única muller en medio de homes. O caso é que as súas opcións de desenvolvemento profesional levárona planificar a súa maternidade e logo á decisión de non ter máis fillos.
- A narración retrospectiva do complexo de responsabilidades e tarefas xeradas polo coidado da filla ten tres momentos. O primeiro vai ata os 8 anos da nena e supuxo combinar de xeito igualitario o coidado desta e os labores domésticos, sendo a coincidencia de quendas dos adultos e o relativamente tardío da apertura da gardería -á que acudiu desde moi logo- ou, despois, do colexio e a xornada única de mañá destes as dificultades principais. A entrevistada e o seu home resolveron a primeira cuestión por flexibilidade informal primeiro e logo pola anticipación do horario escolar; a segunda, como se dixo, mediante estadias temporais dos pais dela no domicilio familiar ou deixando a nena ao coidado da avoa paterna polas tardes, encargándose esta tamén simultaneamente doutra neta, curmá pois da nena, o mesmo que grazas ás periódicas tardes libres dos cónxuxes. Nun segundo momento, ata os 12 anos da nena, a resposta consistiu en delongar a estadia na escola ata as 16:00 h. usando os servizos de comedor escolar e recorrendo logo ata as 20:00 h. a un

centro privado de tempo libre -coa consecuencia dunha longa xornada fóra da casa para a filla-. Un terceiro momento, desde os 12 anos da rapaza a hoxe, que xa é maior de idade, caracterízase porque esta, en ausencia ou por imposibilidade da nai ou pai, vén pasando as tardes soa na casa.

- O óptimo da convivencia familiar situouse así, e agora aínda de xeito máis claro, na fin de semana, incluíndo episodicamente visitas á familia da entrevistada. Pola contra, a entrevistada menciona a imposibilidade de desenvolver vacacións en familia.
- A referencia á co-responsabilidade na atención ás obrigas familiares e ás tarefas domésticas é franca e satisfactoria aparecendo como un exemplo de total e natural equilibrio entre os membros da parella. Non hai, pois, neste caso unha posición de responsabilidade feminina con delegación ao varón para unha “colaboración” subsidiaria e selectiva instada en maior ou menor medida, senón un declarado equilibrio pleno que polos termos en que se refire semella verosímil. Porén, a entrevistada refire este estado de cousas como atinxido logo dunha crise e dunha queixa expresa e intensa pola súa parte logo do seu primeiro ano de matrimonio, ao longo do que, e sen existencia aínda da filla que viría despois, ela se tería encargado case en exclusiva do coidado do fogar; unha inflexión que, segundo semella, mudou de vez, definitivamente e con aquela naturalidade ese estado de cousas para dar paso ao estado de cousas último sinalado como característico.
- E, con todo, en termos de matiz, non deixa de ser curioso que estea asumido coa mesma naturalidade que a representación social do fogar, as xestións externas, o coidado do automóbil etc. correspóndenlle a el.
- O corolario da entrevista é unha reflexión inducida pola solicitude dunha recapitulación final na que demanda máis servizos públicos, ligados aos educativos ou de carácter especificamente social, e axudas económicas para tender as necesidades de conciliación pero sempre de xeito xenérico.
- É un dos dous casos dos estudados en que aparecen asomos de vida persoal, en canto cultivo de amizades propias e unha práctica deportiva sistemática continuada non competitiva, propia alén da compartida co home e a familia. Unha vida persoal, en todo caso, agora recuperada pero que relegou durante a crianza da filla.

**E3.** Obreira especializada, especialista de montaxe nunha liña de produción, no sector industrial, en particular no ramo do metal, nunha empresa auxiliar da automoción na que traballa hai 17 anos. Convivente en parella, de 48 anos ten unha filla de 9 e un irmán dependente severo de 60 anos que xunto con ela, o seu compañeiro e a filla de ambos os dous configuran a familia.

- O seu discurso é actual, coas debidas referencias retrospectivas.

- O grupo familiar vive na periferia rural de Vigo, dentro deste concello, nunha casa de dous andares herdada da familia da entrevistada na que, formalmente, o grupo nuclear reside na superior e o irmán na baixa, que está adaptada á súa discapacidade. Na práctica o andar é só a zona de dormitorio da parella e a nena, que fan vida a todos os outros efectos no baixo.
- Alúdese unha rede familiar máis ampla dela -sen mencións á do seu compañeiro-, con residencia próxima nalgúns casos e unha boa relación. Non obstante non se refire a ningún efecto máis que moi excepcionalmente como rede de apoio, xa que dentro dela existen outras circunstancias de dependencia que atender, de xeito que cada unha das persoas integrantes está xa absorbida polas obrigas na súa contorna familiar máis inmediata -de feito ten outro irmán con problemas de saúde do que ela non se fai cargo por ter este muller e descendencia-. Seus pais non colaboraron no coidado da nena por teren falecido -el antes de nacer a súa neta, ela por estar doente no momento do nacemento e morrer ao pouco tempo-, pero a longa enfermidade del e a máis curta e a morte mesma dela supuxeron puntos de inflexión na traxectoria laboral e vital da entrevistada en razón das responsabilidades que asumiu ao respecto. Non se recorreu a servizo doméstico e, segundo parece, non tanto por cuestións de índole económica, que tamén, como polo carácter do irmán que dificilmente aceptaría unha persoa estraña na casa.
- Pódese engadir como nota adicional que este irmán que convive coa entrevistada e ao que esta coida tiña unha parella que se desentendeu del unha vez quedou na súa situación actual e, dela, uns fillos xa adultos residindo no estranxeiro aos que mesmo axuda economicamente. A súa discapacidade é sobrevida na vida adulta e consiste nunha hemiplexía lateral esquerda que xera unha alta dependencia. Recibe unha axuda pública a partir dunha invalidez recoñecida e tratamento psicolóxico e de apoio social. Pode valerse en por si para inxerir alimentos -pero non para preparalos, sacando quecelos-, sentar no váter, vestir a parte superior do corpo e desenvolver algunhas outras operacións básicas de manipulación, o mesmo que deambular en cadeira de rodas na planta baixa da casa e as súas inmediacións. Calquera outra actividade de coidado básico ou desprazamento require o concurso de segundas persoas.
- Xa que logo, ás necesidades de coidado doméstico únense as de coidado e atención á filla e ao irmán configurando o conxunto de obrigas e tarefas que a parella debe afrontar.
- Sendo obvias as tarefas domésticas e as de orde básica e coidados xeradas pola filla, comentadas as necesidades do irmán, convén saber que aquela ten horario escolar intensivo de mañá nun colexio público nunha parroquia limítrofe procurado intencionalmente para que quede no trazado das rutas en automóbil entre o domicilio familiar e os lugares de traballo dos dous proxenitores.



Ademais, catro tardes á semana, todas as de días laborables menos o mércores, ten actividades extraescolares, dous días no colexio e outros dous fora del, que xeran a necesidade de traela e levala. É característico que a familia fai en común o xantar e a cea. O complexo de obrigas a atender inclúe dous desprazamentos máis á primeira hora da mañá os días laborables sumando catro semanais en total: o da entrevistada a un ximnasio para unha sesión de exercicio terapéutico-preventivo dunha doenza de cervicais de orixe profesional; o do irmán para unhas sesións de fisioterapia.

- O réxime laboral da entrevistada vén dado por unha redución de xornada ao abeiro da lexislación e do convenio da empresa, que é propio. Ten unha xornada de 6 horas, con rotación de posto cada 2, en quenda alterna semanal de mañá e tarde -de 6:00 h. a 14:00 h. e de 16:00 h. a 22:00 h., respectivamente de luns a venres. A redución xustifícase arestora no coidado do irmán, porque non ten límite de tempo, pero no pasado abeirouse no coidado da nena, de xeito que a entrevistada o cambiou porque ese dereito expiraba ao cumprir a filla 12 anos. Os límites horarios da xornada son flexibles dentro da quenda correspondente previa comunicación á empresa, e ela tenos modulado a conveniencia segundo se adiantaba o horario de apertura do colexio como medida de conciliación. É tamén opción súa non traballar na quenda de noite, pero non optou pola quenda de mañá exclusivamente, podería telo feito, para procurar unha alternancia parcial -polo que se verá- mañá tarde co seu compañeiro. Así as actividades de tarde da nena non son un recurso de conciliación, senón unha opción pola socialización desta que xera esixencias aos pais. A entrevistada dispón por convenio de algo máis de un mes de vacacións repartidas entre o verán e o Nadal. En calquera caso, o nivel de redución da xornada, que podería incrementarse, é froito dunha opción de base económica, de feito ata fai dous anos traballaba 4 horas diarias e subiu a 6 por decisión propia.
- O réxime laboral do seu compañeiro presenta unha peculiaridade notable. El é técnico de laboratorio nunha industria química, con convenio propio, nun concello próximo na área de influencia de Vigo traballando nela de xeito continuado desde hai 20 anos. A peculiaridade consiste en que participa sen alternativa nun sistema de quendas que ten como finalidade expresa evitar o estrés laboral, e que a empresa asume como política de persoal específica en aras da saúde laboral e a conciliación, así como nas características dese sistema: dúas semanas en quenda de mañá, dúas en quenda de tarde e dúas en quenda de noite, de xeito que logo dos cinco días correspondentes á primeira semana descansa dous días, logo dos cinco da segunda catro e logo de cinco máis da terceira nove días para volver comezar. Nun nivel de negociación informal el consegue algúns axustes en canto inicio de ciclos e excepcións para alternar quenda de mañá e tarde coa entrevistada e poder cubrir o horario escolar e

extraescolar da filla. A vivencia da entrevistada, segundo parece a tamén a do seu compañeiro, é que se trata dun sistema que multiplica as dificultades para conciliar, aínda que valoran os nove días libres que proporciona cada seis semanas.

- Engadindo algúns matices á descrición da súa realidade familiar é evidente que hai unha economía en común da familia nuclear e do irmán dela, logo de remitir diñeiro, como se dixo, aos seus propios fillos. Dese fondo común, que nas súas necesidades determina os esforzos por atinxir un nivel de renda dado, sumando salarios e a percepción de orixe pública daquel, detráense os gastos comúns e os derivados da atención ao irmán non cubertos polo sistema de servizos sociais. Alén das axudas públicas específicas recibidas con esa finalidade, a adaptación da casa refírese como requirida no seu momento dun esforzo económico moi significativo.
- A traxectoria profesional da entrevistada é así rememorada como xirando arredor de dous eixes interdependentes: aquela lealdade á familia e a procura de benestar económico. Inclúe unha emigración xuvenil a Canarias e o paso por diversos desempeños profesionais en varios sectores. O retorno a Galicia ditouno o desexo de acompañar ao pai na súa enfermidade terminal, delongándose esa circunstancia durante 7 anos máis cunha dependencia da nai, o que se solapou coa invalidez do irmán e o seu propio embarazo. Unha malformación física da nena, que puido ser corrixida por medios cirúrxicos, deu lugar a un novo período crítico. Nesa secuencia de acontecementos determinando as responsabilidades familiares asumidas enfiáanse sucesivos cambios de traballo e, desde hai os 17 anos mencionados na empresa actual, axustes no réxime de desempeño procurando combinar un máximo posible de ingresos coa conciliación da vida laboral e familiar nos termos descritos.
- O xeito en como relata a asunción de obrigas domésticas e familiares en parella é singular ao tempo que revelador. En efecto, fala en xeral de reparto e coresponsabilidade de tarefas segundo a disposición de tempo de cada integrante da parella en cada momento e circunstancia, pero apostila as descrições insistindo en que a maior carga é para si, mesmo como algo obvio, abríndose desde aí nalgunhas pasaxes da entrevista a unha queixa xenérica sobre a responsabilidade e complexo de tarefas desigual asumido polas mulleres como un lastre histórico que se vai alixeirando só moi lentamente. Resulta inequívoco que se considera así propia afectada directa e negativamente por esa inercia cultural. Ao tempo noutras pasaxes fai unha reflexión en clave humanística sobre a solidariedade e os coidados dentro da familia como expresión duns valores que ela asume plenamente con independencia do custe persoal desa asunción.

- Sen que en ningún momento compareza a familia do seu compañeiro no seu relato, de xeito que as obrigas a afrontar xuntos ambos e dous serían as derivadas do descrito, fala dunha relación de parella afectivamente satisfactoria conseguida logo de períodos críticos e de tensión que asocia coas vicisitudes xa descritas. Ese nivel do discurso conéctase con aquela queixa, personalizándoa: ela debeu demandar o progresivo compromiso del exercendo queixas e logrando avances desde a situación inicial de convivencia en común. Así e todo aínda hoxe considera que el desenvolve tarefas domésticas dalgún xeito subsidiario a instancias dela, quen asume os máis dos traslados do irmán e a filla e atende á cohesión do grupo familiar -festas e celebracións-, mentres que na realización de compras e na representación social e xestións do fogar o reparto sería igualitario. En todo caso o seu horario durante os días da semana está ateigado pola combinación de obrigas familiares e laborais desde as 6:00 h. ou 8:00 h., segundo respectivamente teña quenda de mañá ou tarde, ata as 22:00 h.
- Como saldo vital apunta un estrés e angustia constantes, sen que haxa un diagnóstico clínico, unha insatisfacción vocacional por non ter marxe para reorientarse profesionalmente -atráelle a educación e os coidados da infancia-, a renuncia a varias actividades deportivas e a viaxes e excursións -que facían parte da súa vida ao comezo da súa relación de parella, e que conta con retomar en canto a nena medre-, de xeito que sublima a frustración precisamente na cohesión da parella, da familia, na recompensa afectiva e moral que estas lle xeran e na esperanza dunha menor carga de obrigas a medio prazo para recuperar unha vida máis gratificante.
- Coñece os seus dereitos en materia de conciliación -aparentemente está sindicada- e os do seu compañeiro, aínda que, preguntada, non confirma que sexa así cun grao exhaustivo, e quéixase, sen confiar en que vaia darse un cambio, da pouca flexibilidade das empresas nese ámbito -cambios de posto, adaptación de quendas e xornada-. Reclama con maior esperanza políticas públicas ao respecto, considerando que deberan compensarse nas pensións de xubilación os efectos dos ingresos non percibidos polas adaptacións con esa causa do tempo de traballo. Esta referencia fórmulase en paralelo cunha consideración xenérica dos servizos sociais públicos que nace da experiencia propia: é extremadamente crítica en sentido negativo ao referirse á tramitación do recoñecemento da dependencia de súa nai e ao poio económico e técnico conseguido en relación con ela; é positiva neses mesmos sentidos no que ten a ver coa dependencia de seu irmán.

**E4.** Auxiliar de enfermería nun centro de saúde do Sergas. Desde hai unhas tres décadas traballa para o Sergas, aínda que só é indefinida desde hai menos de unha. De 57 anos, vive na localidade, unha vila na contorna de Vigo, onde traballa,

e alí reside desde os 22 anos. Divorciada, ten unha filla de 21 anos e un fillo de 18 que conforman con ela o grupo familiar. Ten desde hai uns 10 anos unha nova parella pero non conviven.

- O seu discurso é, en consecuencia, principalmente sobre referencias retrospectivas á volta da infancia dos seus fillos, antes e despois do seu divorcio, cando ela traballaba, así foi durante case tres décadas ata hai uns 2 anos, en quendas de mañá, tarde e noite en complexos hospitalarios do Sergas na contorna de Vigo, a despeito das debidas alusións ás súas circunstancias actuais.
- Estivo logo 1 ano en quenda única de mañá de luns a venres en consultas externas dun centro hospitalario na mesma área, e o último no seu destino actual con horario, de luns a xoves, de 8:00 h. a 15:00 h., e os venres de 15.00 h. a 22:00 h.
- Ten unha doenza esquelética que, senón orixinada, foi propiciada pola súa actividade profesional continuada ata o seu destino anterior por mor dos esforzos reiterados de mobilización de pacientes. Esa doenza foi considerada a efectos dos dous últimos cambios de destino -formalmente “adaptación”- nos 2 últimos anos ata o seu posto actual.
- O grupo familiar reside nun piso que a entrevistada ocupa desde que casou, por tanto é o marco de habitación para as referencias retrospectivas e actuais. Disto derívase, polo que se verá, o recurso constante e reiterado ao automóbil como dato da vida familiar e profesional ata hoxe.
- Nunha necesaria referencia biográfica de encadre, alén da literalidade da vida profesional no ámbito da sanidade pública hai que destacar que, sendo das maiores dos seus irmáns, tras residir en diversos puntos do Estado por mor da actividade profesional de seu pai estes radicáronse definitivamente nunha vila próxima, tamén na área de Vigo. Entón, dos 18 aos 22 anos viviu e traballou no estranxeiro. Retornou con 22 anos, iniciando e completando diversos estudos de FP do ámbito sanitario e socio-sanitario, entre eles os que a habilitan actualmente. Mentres, iniciou a súa relación de parella e casou con 24 anos, radicándose definitivamente no seu domicilio actual. Na localidade deste, no casco urbano da vila, rexentou un negocio co seu home durante algúns anos, actividade que compatibilizou cos seus estudos e coa súa profesión sanitaria, exercida inicialmente mediante contratos temporais sucesivos. Cando decidiu centrarse nela, el pechou o negocio e, a partir dun accidente, comezou unha traxectoria profesional flutuante, con episodios de precariedade, principalmente como obreiro industrial. A necesidade económica de que ela consolidase a súa vinculación co Sergas levouna a persistir nos contratos temporais, na preparación de e na presentación a sucesivas oposicións, que nas catro primeiras ocasións se saldaron con aprobados sen praza que facilitaron esa continuidade, así como na renuncia a emprender estudos de enfermería -

algo que lembra sen demasiada intensidade como unha certa renuncia vocacional-. Os seus fillos naceron cando a súa situación profesional aínda non estaba consolidada, de xeito que os seus embarazos foron unha decisión propia pero non compartida polo seu home daquela.

- Da súa narración tírase que mesmo actuaron como detonante dunha crise de parella xa latente con anterioridade. No seu relato a causa foi unha irresponsabilidade e desinterese xenéricos por parte del. Logo, sempre segundo o relato dela, a súa crecente inhibición práctica no coidado do fogar e os fillos, ata extremos ocasionais de desatención positiva, determinaron o deterioro da convivencia e o divorcio. Mesmo logo deste el non pagou a pensión establecida durante un período significativo agravando a carga que ela tivo que asumir.
- Dada a inhibición ao respecto do seu home, é ocioso describir calquera distribución de obrigas e tarefas no fogar durante o período en que coincidiu a crianza dos fillos con esa presenza del na casa, asumindo só acompañamento dos menores no domicilio durante o seu tempo libre, en xeral polas tardes, e, con certo desleixo, a alimentación destes.
- A resposta dela durante a infancia, pois, dos menores, mesmo desde xa antes do seu divorcio, que se produciu cando a nena tiña 9 anos e o neno 6, e despois deste consistiu principalmente en prescindir do seu home por completo encomendándollos á súa propia nai -hoxe falecida recentemente e daquela por volta dos 60 anos-. É notable que insista no entusiasmo e boa disposición desta ao tempo que nunha actitude aberta pero sen compromiso en canto tarefas de seu pai. Tamén que a nai dela, polo visto con esa boa disposición e mesmo entusiasmo, renunciou a algunhas actividades de mantemento físico e socialización fóra do fogar para atender os netos.
- Aínda que a súa narración é moi profusa e emotiva, en termos dunha observación retrospectiva é doado resumir a dinámica da vida familiar naquel tempo dos prolegómenos e logo do divorcio. Matriculou os nenos nun colexio público na vila en que residían seus pais, do que a avoa os recollía; deste xeito, dependendo das súas propias quendas, a entrevistada ou ben recollíaos á súa vez logo do xantar -primeiro na casa dos avós, logo no colexio- para levalos ao domicilio familiar antes de deixalos novamente con aqueles á noite ou no colexio de novo á mañá seguinte, ou ben visitábaos pero os deixaba ata o día seguinte. Esa situación de dobre domicilio dos menores delongouse anos. Nos veráns os netos e os avós íanse á aldea dos segundos -no interior da provincia- onde a nai se facía presente e pasaba as noites na medida das súas posibilidades. Mais adiante, cando a rapaza superou os 12 anos, comezou a levalos sempre a durmir á casa, aínda que quedaran sos as noites que ela traballaba. Por ese tempo levou aos rapaces para un centro na súa vila de residencia e contratou

servizo doméstico para que os atendera nos días en que tiña quenda de mañá. Naquel momento, circunstancialmente, recorreu a unha cuñada retribuíndoa para liberar tempo para preparar as oposicións.

- Nun terceiro momento, cos fillos xa adolescentes, estimulando da autosuficiencia e a responsabilidade destes, conseguiu organizarse sen axuda externa ao fogar.
- As dificultades obxectivas xerando carga de responsabilidade no escenario descrito incrementáronse por unha enfermidade respiratoria do fillo con episodios críticos que requirían atención médica inmediata urxente.
- Todo ao longo da entrevista reitera os seus esforzos para que os seus fillos tivesen unha infancia como a de calquera neno u neno, con participación en actividades, algunha con certo grao de continuidade e compromiso -dedicación formalizada do fillo ao fútbol que mantén ata hoxe-, celebracións, algunha viaxe de vacacións etc..
- É destacable como na participación dos fillos en actividades recibiu moita axuda informal e espontánea doutras e doutros nais e pais, veciños e persoas responsables das actividades.
- Hai un momento intermedio, antes da situación actual, en que ela, en canto acompañamento e coidados, debeu suplir a pasividade de seu pai e irmáns varóns, durante dous procesos médicos con intervención, hospitalización e convalecencia doméstica de súa nai, contando só coa axuda temporal de súas irmás que viven fóra. Esas circunstancias agraváronse nos últimos 4 anos, ata o falecemento hai uns meses de súa nai por mor dun cancro. Nese tempo tróuxoa en dous períodos concretos para a súa casa. Fose no domicilio propio ou no dos pais coidouna coa colaboración de seus fillos, da filla en especial, dalgunha persoa contratada e da axuda a domicilio xestionada no ámbito municipal, coa que é abertamente crítica en canto unha tramitación que xulga lenta, un tempo de atención que coida escaso -20 horas mensuais- e unha falta de eficiencia que tería xerado non comparencias e mudanzas inadvertidas de horario etc..
- Arestora a súa situación é, como resulta obvia, moito máis tranquila e só os desprazamentos circunstanciais en automóbil para recoller de e levar á filla á universidade e ao fillo ao colexio, ambos os dous en Vigo, respectivamente no Campus das Lagoas e no centro, perturban un horario notablemente regular.
- Ao longo da súa vida laboral, polo que ela entende que é normativa interna do Sergas, non puido recorrer á flexibilidade de xornada en canto horas de comezo e fin de xornada. Si profusamente, como práctica común tolerada, sempre que se deixe constancia escrita, se poña en coñecemento das persoas supervisoras directas e se garanta así a cobertura das quendas, ao cambio con compañeiras e compañeiros de xornadas concretas. Non solicitou nunca unha

redución de xornada ou unha restrición a dúas quendas ou a quenda única, unhas posibilidades previstas por norma, porque implicarían unha redución de ingresos que non podía permitirse. Ademais o traballo por quendas rotatorias foi unha opción súa deliberada para dispor dalgunhas mañás libres para facer compras e xestións. A adaptación de quenda de que dispón desde hai 2 anos, en particular a ligada ao seu destino actual, tal como foi descrita, supón no plano persoal unha inflexión significativa para unha vida persoal e familiar máis satisfactoria. En todo caso para atender a carga de conciliación entre vida familiar e profesional que se describiu beneficiouse dos permisos retribuídos por continxencias familiares fixados para o persoal do Sergas, do recurso a días de asuntos propios -fala de 6- e da preferencia para escoller unha quincena de vacacións en xullo ou agosto mentres se teñen ao cargo menores de 12 anos, como posibilidades establecidas por ese organismo. Lamenta que no seu día non se dispuxera de servizo de gardería para os fillos do persoal nos centros sanitarios, como medida arestora en desenvolvemento que xulga moi necesaria a efectos de conciliación.

- O seu arduo itinerario como profesional e ao tempo nai soa, dando lugar a unha situación practicamente mono-parental durante moito tempo, tal como foi descrito, deixoulle memoria dun estrés constante e de problemas gástricos, e coída que lle pasou factura fisicamente. En razón da doenza de cervicais que se aludiu asiste a sesións de ximnasia con finalidade terapéutica desde que os seus fillos comezaron a amosar algunha autosuficiencia. Mesmo de antes, como forma de evasión e de procura dun espazo propio practica como actividade física e de relación bailes de salón.
- Fóra disto e da evidente vocación sanitaria que manifesta, e lémbrese a renuncia apuntada a estudar enfermería, todo o seu proxecto vital e a súa realización afectiva aparecen polarizados na maternidade -evocada cunha emotividade intensa-. É curioso que o seu home un día non sexa suxeito dun recordo con matices desa índole, senón apenas como unha mala opción persoal da que debiera terse desligado antes; non o é tampouco a súa parella actual, que alude de xeito colateral, sen vinculalo á súa familia, e case en termos de compañeiro no tempo libre.
- Transmite así a sensación de muller ata certo punto soa, mesmo deliberadamente, pois tampouco refire amizades íntimas ou vínculos grupais de ningunha índole. Ao tempo, con pretextos sobrados nas actitudes que imputa e denuncia naquel seu home, e mesmo no seu pai e en varios dos seus irmáns varóns, non fai en ningún momento xuízo ningún nin reflexión de orde xeral sobre a co-responsabilidade entre homes e mulleres limitándose a narrar o seu caso sen ningunha consideración que o extrapole ou contextualice socialmente.

**E5. Inspectora de Calidade nunha multinacional do sector do conxelado, como contratada indefinida por conta allea desde hai 15 anos, de 40 anos de idade. Vive en parella e ten unha filla de 2 anos.**

- O seu discurso céntrase na actualidade coas debidas referencias retrospectivas.
- Reside a familia nuclear no centro urbano de dunha vila da comarca da Arousa onde traballa, nun piso coa súa parella e a súa filla. Nas proximidades do domicilio, a cinco minutos camiñando, residen seus sogros e na área peri-urbana viven seus pais nunha vivenda uni-familiar, a cinco minutos en coche. Os proxenitores de ambos os dous, máis os da parella que os dela, pola proximidade á súa vivenda, completan a rede familiar de apoio á que recorre para atender o coidado da filla.
- Non hai sobrecarga de responsabilidades derivada de enfermidade ou circunstancias especiais de persoas dependentes. Os proxenitores de ambos os dous sitúanse nunha banda de idade en torno aos 65 anos, salvo o pai del, que ten 75. Todos eles sen problemas de saúde declarados, xubilados e con disposición absoluta para exercer como soporte para o coidado da filla.
- A súa parella é comercial por conta propia. Ocupa o cargo de Director Comercial en España dunha marca de moda estranxeira. Con flexibilidade horaria, tendo como referencia o horario de apertura comercial, traballa desde casa sen ausencias do lugar de relevancia, salvo entre os meses de abril e xullo, momento no que se concentran as feiras do sector para as que ten entre as súas responsabilidades a asistencia. Estas obrigas laborais supoñen ausencias da vivenda familiar de entre dous e catro días en cinco ocasións ao longo do ano, que se traducen en viaxes polo Estado e ao estranxeiro. Habitualmente, o horario laboral equipárase ao horario comercial, de luns a venres, salvo en momentos puntuais de exceso de carga de traballo.
- Ela desenvolve o seu traballo en xornada continuada desde hai un ano, en horario de 8 a 16, con 17 minutos de descanso segundo convenio, de luns a venres. Previamente á solicitude de xornada continuada por conciliación, a súa xornada laboral abarcaba desde as 8,30 ás 17,30 con hora e media para comer. Salvo momentos puntuais de exceso de carga de traballo, nomeadamente Nadal e, algún ano, Semana Santa, non fai horas extra nin traballa os sábados.
- A súa historia laboral desenvolveuse sempre no mesmo sector e empresa, agás un curto período de tempo que estivo como bolseira no Centro de Investigacións CIMA. Período formativo que non rematou ao ser seleccionada no proceso de recrutamento de persoal para o departamento de calidade da compañía onde hoxe continúa a súa traxectoria laboral. Relata unha evolución progresiva e intencionada nos cargos e responsabilidades desde os inicios ata hoxe en día, pero sempre na área de Calidade e ao seu nivel de técnica



especialista con formación de FP de grao superior. Primeiro, no control de procesos vinculados á produción en planta, o que implicaba peores condicións en canto a horarios e quendas -mañá, tarde e, circunstancialmente, noite- ademais de maior dependencia dos tempos das dinámicas operativas de fabricación. Na actualidade, como Técnica de Calidade, dispón de maior autonomía e liberdade no desenvolvemento do seu traballo, que se distribúe entre o laboratorio e a administración de datos nunha sección formada por tres inspectoras de calidade, un coordinador e un responsable. Destaca a posibilidade de promoción interna como un valor da empresa, aínda que non se marca obxectivos cara o futuro próximo. Na actualidade, reconece maior flexibilidade horaria no caso de imprevistos persoais, aínda que non pode facer flutuar temporalmente as entradas e saídas. Destaca as medidas de conciliación da empresa coa posibilidade de axuste de quendas e redución da xornada, así como a facilidade para obtelas, pero vincúlalas máis a unha das vantaxes que ten o departamento do que é parte e non da totalidade das áreas da empresa. En particular ela acolleuse a un período de lactación cunha hora diaria de libranza e o seu horario actual ten carácter de adaptación de xornada, sen redución, para darlle continuidade. Subliña o carácter consensuado das vacacións, 30 días naturais por convenio, coas outras dúas inspectoras da sección. Só ten un coñecemento xenérico dalgunhas outras axudas e vantaxes de orde económica en apoio das familias por parte da empresa ás que de momento non pode acollerse. Con todo xulga que esta debería ofrecer servizo de gardería dada a idade media do persoal e o numeroso deste.

- As esixencias características que lle presenta a vida familiar que declara están ligadas case en exclusiva ao coidado da filla polas tardes e algunhas tarefas domésticas menores, sendo a parella a que se encarga da menor pola mañá e en todo o referente á alimentación, subministro e xestións administrativas. Os labores de limpeza e en parte de cociña, como se verá, son unha cuestión á parte.
- Así as cargas principais distribúense ata as 18 entre o seu compañeiro, encargado de vestir, levar e recoller á menor na gardería, e os sogros, que habitualmente, tanto por propia vontade como por obriga indirecta ante a imposibilidade dos proxenitores, realizan esta tarefa ademais de coidala ata á chegada da nai logo de que remate a xornada laboral e xante, xa que na casa dos sogros é onde comen aquel e a nena diariamente. Ela encárgase do coidado da filla polas tardes e noites.
- Non hai referencia a actividades sociais, culturais ou deportivas da menor.
- De entrada, a narración que fai presenta a súa parella desenvolvendo a parte principal dos coidados da filla durante a mañá, aínda que avanzando na conversa queda patente que a responsabilidade recae sobre os pais deste,

encargados, con frecuencia de levar e recoller á menor da gardería, así como darlle a comida a nena e ao pai e coidar dela ata a chegada da entrevistada. En canto aos labores domésticos, declara unha división de tarefas nas que el se encarga de comidas -nos termos relativos xa mencionados-, ceas e compras, e ela, das lavadoras, do coidado da roupa e o día a día da casa, aínda que dispoñen dunha persoa allea que realiza tarefas de limpeza un día por semana durante dúas horas, como resposta ás situacións de conflito que xeraba este tema no seo da parella. Unha distribución de responsabilidades que tamén relata no coidado da nena. Así, el encargase de levantala, vestila, levala a gardería e darlle a comida, mentres que os coidados de tarde, a ducha, a cea e deitala son cousa da nai. Aparece expresamente durante a entrevista o papel dela como guía e inductora da dinámica familiar e demanda, cuestionada directamente por hipotéticos cambios na súa parella para favorecer a conciliación, unha maior iniciativa.

- O seu proxecto vital está catalizado na realización laboral e familiar. As afeccións que refire foron suspendidas desde o nacemento da súa filla, explica, pola demanda de atención dada a súa curta idade, non así as da súa parella que en ningún momento deixou de desenvolver o seu perfil persoal, continuando como adestrador dun equipo deportivo coas obrigas derivadas -adestramentos dous días por semana e partidos durante as fins de semana-. Engade que a súa intención é retomar o cultivo das súas afeccións a partir do próximo ano.
- En canto a decisións que cambiaría do pasado, o único elemento que cita enmárcase no ámbito laboral e refírese á negativa de presentarse a un proceso de selección de persoal dunha gran compañía de capital público do sector do transporte, ao estar a familia de seu pai vinculada directamente con esta por xeracións. Non se arrepinte da decisión, xa que é “unha das afortunadas que está a traballar do que estudou e a cinco minutos da casa”. Malia todo, en momentos de carga de traballo excesiva, reflexiona sobre como tería sido a súa vida de terse presentado.
- Demándalle á empresa, en canto a favorecer a conciliación, a flexibilidade horaria e a posibilidade de realizar tele-traballo; unha práctica que reconece no seu posto de difícil aplicación, pero non imposible, ao ocupar unha parte da súa xornada diaria na gravación de datos. Malia todo, considera que o peso debe recaer nos sistemas públicos, non só para que inciten ás empresas a que cumpran a normativa relativa á conciliación vixente. A eses efectos, refírese expresamente ás novidades de índole legal aprobadas no 2023<sup>1</sup>, para

---

<sup>1</sup> A entrevistada alude sen citalo ao Real Decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, polo que se adoptan e prorrogan determinadas medidas de resposta ás consecuencias económicas e sociais da Guerra de Ucraína, de apoio á reconstrución da illa de La Palma e a outras situacións de vulnerabilidade; de transposición de Directivas da Unión Europea en materia de modificacións estruturais de sociedades mercantís e conciliación da vida

desenvolver políticas que repercutan directamente no seo destas con medidas tanto económicas como de soporte.

- Presumindo razoablemente que está sindicada e dado que coñece ben os seus dereitos, sorprende un tanto que non faga unha reflexión xeral sobre coresponsabilidade en termos sociais, quedando naquela queixa xenérica e pouco intensa sobre a actitude subsidiaria do seu compañeiro perante as obrigas domésticas.

### **3. As principais notas e evidencias nunha consideración conxunta dos casos**

Unha primeira reflexión debe facerse en aras da brevidade. A análise de discurso efectuada e agora resumida, o que é posible porque xa se adiantaron no apartado precedente os apuntamentos máis significativos, debe iniciarse pola consideración da dinámica con aquel se xera. Sobre isto hai que ter en conta que nesta técnica o guión das entrevistas, e así é neste caso particular, recolle unha secuencia lóxica formulada polo equipo investigador, e que esa secuencia é formalmente congruente co marco de hipóteses. Plásmase así na toma en consideración sucesiva dos distintos niveis da realidade nunha orde que vai, falando moi en xeral, das circunstancias aos feitos obxectivos, refire despois as relacións causa efecto e atende logo ás vivencias; reflicte desta maneira en clave fenomenolóxica a lóxica, dedutiva ou indutiva, de quen investiga. Deste xeito o estudo da tal dinámica vén concretarse na comparanza da secuencia reflectida no guión e a, ou as, que se deu -ou deron- na realidade da súa aplicación, atendendo a en que medida expresan lóxicas distintas. Neste sentido hai que ter en conta que se fala de entrevista semi-estruturada porque o guión está intencionalmente construído para incluír estímulos que permitan un discurso libre a partir deles e, así, esa diverxencia expresiva sen coutala, e ao tempo para servir como listaxe de comprobación para a persoa entrevistadora de xeito que poida demandar informacións non expresadas espontaneamente.

Pois ben, neste caso, sen que se teña incorrido nunha administración directiva que desvirtúe a técnica, o certo é que as entrevistas correron moi de acordo ao guión en canto secuencia e en xeral dentro dunha dinámica pregunta-resposta e, en consecuencia, moi axustada ao guión. O feito de que teña sido preciso invocar a condición de investigación universitaria para conseguir algunhas colaboracións pode ter influído nese sentido, pero tamén é certo que o grao de espontaneidade e naturalidade dos diálogos -susceptible de comprobarse na escoita da produción ou na lectura das transcrisións-, xerando unha experiencia gratificante sen excepción para quen responderon, despexa calquera dúbida sobre a calidade desa produción que se xulga moi alta e representativa.

---

familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores; e de execución e cumprimento do Dereito da Unión Europea.

Por iso acaso a explicación hai que buscala en que se abordou un fenómeno social que xera experiencias vitais con pegada emotiva, pero que non é suxeito de reflexión discursiva en clave individual polas mulleres entrevistadas -e se son unha ilustración cabal dun colectivo extenso isto suscita unha hipótese suxestiva cando a conciliación e a co-responsabilidade son un obxecto destacado do debate social-. Neste sentido é revelador que as máis das veces a sistematización mesma das vivencias nun balance vital retrospectivo tivo que ser inducido pola técnica entrevistadora máis alá daquela naturalidade.

Ligado a isto danse outras manifestacións discursivas que denotan un determinado punto de vista das mulleres estudadas sobre a materia indagada, pero convén adiar a súa consideración para a análise do discurso que se aborda a seguir de forma sistemática a partir desta primeira constatación de base.

Non se perda de vista que a fonte cualitativa achega exemplos expresados como discursos narrativos, que poden non ser totalmente obxectivos no que describen, pero que por iso mesmo, xuntamente con feitos declarados con intención suposta de veracidade, fornecen a experiencia das mulleres entrevistadas na súa dimensión subxectiva e de vivencia.

Recapitulando pois a análise de discurso practicada, as principais notas e evidencias que se poñen de manifesto nunha consideración conxunta son:

- As mulleres entrevistadas, dun xeito lóxico, fan unha descrición máis emotiva que racional da súa experiencia de conciliación.
- A análise do seu discurso pon en evidencia que espontaneamente reflexionan sobre conciliación, pero non sobre co-responsabilidade; a reflexión nesta dimensión é principalmente inducida. Nótese que o interese na co-responsabilidade é unha nota que singulariza a aproximación cualitativa como marco e ilustración previa no contexto xeral do estudo, centrado na conciliación.
- O grao de co-responsabilidade dos esposos ou compañeiros é variable, vai desde a inhibición total nas responsabilidades domésticas e familiares -dato que xunto con outros determinou no caso correspondente o cese da convivencia e o divorcio- a unha implicación plena en igualdade -en última instancia a demanda dela no caso correspondente- pasando por unha colaboración subsidiaria ao ditado da muller que deita resultados variables en canto grao de implicación e correlativamente satisfacción ou frustración desta.
- E se a vivencia vén axustarse na polaridade satisfacción-frustración segundo se module a carga de obrigas, o grao de complexidade da conciliación e o compromiso do varón, é bastante sorprendente -porque a dinámica da entrevista convidaba a unha reflexión tal- que, sacando nun caso, non haxa como tal un discurso minimamente articulado, apenas algunha constatación,

sobre a extensión social e o arraigo cultural dunha desigual asunción de responsabilidades familiares entre mulleres e homes.

- Volvendo ao terreo dos feitos narrados, alén do literalmente doméstico, na proxección social do fogar e nas obrigas e xestións externas deste, parecera que un dos membros da parella asume a carga principal case en exclusiva, máis como resultado do temperamento persoal e da dispoñibilidade horaria, e, así, sen gardar relación de coherencia aparente co grao de co-responsabilidade no ámbito estritamente doméstico.
- Doutro lado, si que se deixa ver como nos máis dos casos as actividades de cohesión do grupo familiar, celebracións etc., están na esfera de responsabilidades da muller da parella.
- O complexo de obrigas que se asumen no fogar inclúe caracteristicamente os labores domésticos, os coidados básicos dos menores e o acompañamento e atención destes. Só nalgún caso hai coidado dalgunha outra persoa adulta dependente.
- Non se recolleron mais que referencias moi limitadas a servizo doméstico, relativamente limitadas a servizos de apoio á conciliación de atención aos menores asociados ao sistema educativo -comedores e programas de apertura e acollida en horario cedo de mañá-, ao dos servizos sociais -aínda en menor medida- ou de tempo libre mediante pagamento. Son tamén case nulas, só colaterais e como opcións ás que non se recorreu, inexistentes ou vagamente coñecidas, as mencións a servizos de apoio por parte das empresas e a cláusulas sociais en convenios.
- Nese contexto a familia extensa en proximidade, non residindo no mesmo domicilio pero si preto, país ou sogros, é o mecanismo principal de apoio na crianza e coidado de nenos e nenas, de xeito destacado pola intervención das figuras femininas: as avoas.
- Asociado ao anterior hai dous feitos peculiares adxectivos que obxectivamente non deberan entenderse como susceptibles de extrapolación nunha panorámica social característica:
  - Nos casos estudados as persoas da xeración antecedente aparecen nos máis dos casos demandando atención e coidados só circunstancialmente.
  - A socialización dos menores aparece, de xeito un tanto sorprendente, moi reducida á contorna familiar e escolar, con pouca extensión social fóra deses ámbitos en dous dos cinco casos estudados.
- Volvendo sobre as mulleres, o resultado é caracteristicamente, dos cinco casos estudados, un horario diario interminable en que se suceden a actividade laboral e as obrigas familiares e domésticas, sen practicamente tempo para

relacións sociais propias ou o cultivo persoal mediante afeccións ou compromisos voluntarios. Con carácter xeral é difuso e escaso o rastro de referencias a un proxecto vital propio fóra da vida de parella e familiar, aínda que para tres das cinco entrevistadas, hai unha realización vocacional no seu traballo.

- Hai en xeral un coñecemento vago e xenérico, a excepción son dous casos aparentemente con vinculación sindical, das posibilidades de adaptación da xornada. A redución ten consecuencias económicas e adóptase só cando non hai máis alternativa. En xeral as organizacións e empresas son percibidas no nivel de relación xerárquica inmediata como sensibles e flexibles en circunstancias excepcionais e/ou ocasionais en canto ofrecer solucións personalizadas de continxencia de boa vontade e sen contrapartida.
- Certamente en virtude das características dos desempeños laborais das entrevistadas son moi poucas as virtualidades de traballaren a distancia, mais cando existen -un caso- non son desenvoltas pola empresa.
- Hai tamén, sempre como resume xeral, unha demanda de medidas de conciliación ás empresas e poderes públicos, pero tomando todo o material recollido en conxunto é vaga e xenérica. Por tanto non hai nin rastro dun discurso que teña por obxecto os servizos sociais.
- Nunha lectura a fondo dos discursos apréciase cando menos en dous casos unha desigualdade, real e mesmo simbólica, en prexuízo das mulleres en canto a escolla profesional dos varóns e a súa concreción última nun réxime laboral determinado aparece como un dato dado e autónomo, xustificado “per se” por motivos vocacionais e/ou económicos, e ás veces tamén por outros de orde persoal -logro de maior comodidade, promoción...-, mentres que para elas, non é así cando hai desenvolvemento vocacional, a escolla profesional é puramente utilitaria e o réxime actual de desempeño -sacando un deses casos en que se deriva como opción do desenvolvemento profesional- está ditado pola necesidade de conciliar a vida profesional e a familiar tendo así un carácter de variable.
- De feito, na practica totalidade dos casos a situación laboral actual vívese como o logro dun óptimo posible a efectos de conciliación.
- A maternidade como decisión aparece de xeito non exclusivo pero si predominante como condicionada previamente polas virtualidades de conciliación.

## II. ANÁLISE DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GALEGA

### 1. Cláusulas xerais de igualdade, conciliación e co-responsabilidade e non discriminación

Marta Fernández Prieto  
Universidade de Vigo

A negociación colectiva debe facilitar a conciliación e co-responsabilidade desde unha perspectiva de xénero, inclusiva da diversidade das persoas e das unidades familiares. Tras as modificacións introducidas polo RD-Lei 5/2023, que traspón a Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores, o art. 4.2.c) do ET inclúe expresamente no dereito das persoas traballadoras á non discriminación directa ou indirecta por razón de sexo “o trato desfavorable dispensado a mulleres ou homes polo exercicio dos dereitos de conciliación ou co-responsabilidade da vida familiar e laboral”. Nun sentido similar, mesmo máis amplo, o art. 8 da Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia tipifica expresamente como discriminación prohibida “o trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de ter solicitado, estar gozando ou ter gozado dos seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral”.

Nos convenios analizados, son frecuentes compromisos formais en materia de igualdade e non discriminación, tanto na negociación sectorial<sup>2</sup>, como de empresa<sup>3</sup>. O seu obxecto é fomentar o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos -acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo...- e eliminar estereotipos e discriminacións. Certas cláusulas mesmo se reproducen de maneira practicamente

---

<sup>2</sup> Mesmo en convenios de 2010, como se aprecia no art. 63 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia. Cláusulas formais recóllense no art. 46 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia; arts. 28 ss. do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo; disposición adicional quinta do CC para o sector da construción da Coruña; art. 36.3 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña; art. 24 do CC comercio de alimentación da provincia de Ourense; art. 10 do CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense; art. 24 do CC do sector de oficinas e despachos provincia de Pontevedra; art. 49 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra.

<sup>3</sup> Disposición adicional sétima do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

literal frecuentemente nos convenios de sector nalgunha provincia<sup>4</sup>. Algúns convenios sectoriais de ámbito provincial ou autonómico remítense de forma expresa en materia de igualdade, como dereito supletorio, á regulación establecida no correspondente convenio sectorial de ámbito estatal<sup>5</sup>.

As cláusula xerais de igualdade non adoitan, en cambio, conter referencias directas á conciliación e co-responsabilidade, nin sequera cando establecen compromisos ou obxectivos máis concretos. Mencionan, con frecuencia, outros ámbitos da relación laboral, como o acceso ao emprego, a promoción, a formación, a retribución, a participación nos procesos de selección, a protección do embarazo e a lactación en materia de prevención ou a protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo e contra a violencia sexista. Só nalgún caso remítense de forma indirecta a medidas de conciliación a desenvolver no marco dos plans de igualdade<sup>6</sup> para o cumprimento das obrigacións legais en materia de igualdade<sup>7</sup>. En ocasións indícase expresamente que os ditos plans deben velar pola igualdade e a prevención e eliminación da discriminación, así como favorecer a conciliación mediante a ordenación do tempo de traballo<sup>8</sup>. Algúns convenios seguen asumindo en materia de conciliación expresamente o contido da Lei 39/1999, do 5 de novembro<sup>9</sup>, aínda que outros mencionan a lexislación posterior<sup>10</sup>.

Con todo, hai convenios que conteñen algunha referencia máis concreta á conciliación entre as medidas para a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes. Adoitan vincularse ao tempo de traballo e regularse como cláusulas propositivas, tendentes a promover medidas de flexibilidade da xornada laboral e do horario de traballo, que faciliten o dereito efectivo á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e fomenten a co-responsabilidade dos traballadores homes nos labores domésticos e na atención á familia, aínda que sen concretar as medidas adecuadas para iso<sup>11</sup>.

---

<sup>4</sup> Así, nos convenios sectoriais da provincia de Lugo recóllese unha cláusula en termos moi similares. Entre outros, disposición adicional primeira do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo; art. 62 do CC provincial do comercio do metal de Lugo; art. 78 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 21 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo; art. 57 do CC de edificación e obras públicas da provincia de Lugo; art. 33 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo. Máis concisa é a cláusula incorporada ao art. 35 do CC de hostalería da provincia de Lugo.

<sup>5</sup> Art. 33 disposición adicional segunda do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo.

<sup>6</sup> Como prevé, entre outros, o art. 37.5 do CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

<sup>7</sup> Art. 35 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A.

<sup>8</sup> Art. 15 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>9</sup> Art. 53 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, que, aínda que ten a virtude de introducir un capítulo en materia de conciliación, contén cláusulas *contra legem*, por exemplo en relación coa suspensión de maternidade, que configura como un dereito da nai parcialmente transferible.

<sup>10</sup> Art. 25 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña.

<sup>11</sup> Art. 74.6 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.



Tamén se atopan cláusulas que tratan de ser máis garantistas, en relación coa ordenación do tempo de traballo, orientadas a favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar. É dicir, cláusulas que garanten xenericamente o exercicio dos dereitos relacionados coa conciliación e a co-responsabilidade, sen menoscabo das relacións laborais, sen discriminación, sen perda de oportunidades de promoción e sen impedir a participación en cursos de formación<sup>12</sup>.

E aínda que de forma moi excepcional, mesmo se atopa algún convenio entre os de empresa que inclúe un capítulo sobre igualdade efectiva entre persoas e incorpora medidas concretas tendentes a facilitar a conciliación familiar e laboral. Por exemplo, para esixir, cando existen necesidades de conciliación, a realización da formación continua dentro da xornada laboral, prever a posibilidade de flexibilizar a xornada por motivos laborais, en especial cando ambos os proxenitores traballen na empresa ou crear unha comisión de igualdade paritaria na empresa para evitar calquera tipo de discriminación<sup>13</sup>.

Ás veces, as cláusulas de igualdade de oportunidades e de trato e non discriminación esténdense máis aló do sexo a outras causas típicas, como a orixe racial ou étnica, a idade, a discapacidade<sup>14</sup>. Máis abundantes son as cláusulas de prohibición de acoso moral e en sobre todo sexual e por razón de sexo<sup>15</sup>, vinculadas habitualmente á protección de riscos psicosociais ou a plans de igualdade e á elaboración de protocolos. Recollen, tamén en ámbitos masculinizados, o compromiso das empresas de promover as condicións de traballo que eviten as prácticas de acoso e de arbitrar procedementos para a súa prevención e para dar trámite ás denuncias ou reclamacións que poidan formularse polas vítimas. E adoitan expresar a necesidade de previr e erradicar a nivel sectorial situacións discriminatorias por razón de xénero, en particular, as constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo, así como as prácticas de acoso laboral, acoso moral ou acoso discriminatorio<sup>16</sup>. Tamén se prevé nalgúns convenios unha protección específica para as persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero<sup>17</sup>, xeralmente nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores.

---

<sup>12</sup> Art. 32 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra.

<sup>13</sup> Capítulo III do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A. (arts. 6 a 15).

<sup>14</sup> Arts. 41 e 42 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra, que repiten parcialmente o seu contido.

<sup>15</sup> Arts 62 e 63 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia; art. 30 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo; art. 29 do sector de comercio vario de Pontevedra; disposición adicional segunda do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra; art. 50 do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra.

<sup>16</sup> Neste sentido, entre outras, a disposición adicional sexta do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>17</sup> Por exemplo, art. 43 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra; arts. 36 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA.

Nalgúns convenios defínense os comportamentos de acoso como aqueles que teñen o propósito ou produzan o efecto de atentar contra a dignidade e crear unha contorna laboral intimidatoria, degradante ou ofensivo, aínda que son bastante escasas as referencias expresas a motivos de orientación ou identidade sexual ou expresión de xénero<sup>18</sup>. Bótanse de menos definicións máis amplas de violencia e acoso no traballo na liña do Convenio núm. 190 OIT sobre a violencia e o acoso –“conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de ditos comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico”-.

Para garantir a igualdade de trato real no ámbito correspondente, quizais deberían introducirse cláusulas que esixan, de forma xeral e tendo en conta as necesidades organizativas e produtivas das empresas, adaptar os distintos postos de traballo, a organización no traballo e mesmo as condicións laborais, ás persoas traballadoras, para facilitar a súa conciliación persoal e laboral Trátase dun espazo no que a marxe de actuación da negociación colectiva permite unha maior adaptación ás esixencias do sector ou empresa en cuestión, con respecto sempre aos mínimos de dereito necesario establecidos pola lei.

Unha adaptación do horario, xornadas continuadas concentradas, maior flexibilidade á entrada e saída, traballo a distancia en parte da xornada, bolsas de horas que poidan ser utilizadas en momentos puntuais ou mesmo modificacións substanciais nas súas condicións de traballo poden facilitar a conciliación. Atópase algún exemplo illado, como a esixencia de ter en conta na organización das quendas as circunstancias persoais de cada empregado ou empregada, sempre que non prexudiquen a organización do traballo na empresa<sup>19</sup>. Tamén hai cláusulas vinculadas estreitamente á saúde laboral e á normativa de prevención, que esixen, por exemplo, a adaptación do posto da traballadora embarazada ao seu estado. Pero poderían preverse outras, extensibles a todas as persoas traballadoras. Polo menos deberían establecerse, como alternativas aos permisos de ausencia, para atender necesidades específicas de conciliación, como poden ser circunstancias persoais ou necesidades puntuais de coidados por motivos de enfermidade non grave da persoa menor ou dependente.

Doutra banda, non se atoparon nos convenios analizados referencias expresas a novas realidades sociais, como as familias mono-parentais e pluri-parentais, produto de re-agrupacións de familias resultantes de roturas e establecemento de novas parellas, que incorporan cambios no concepto de familia tradicional e necesidades de conciliación máis intensas ou diversas. Non se aprecia unha protección expresa individual de colectivos vulnerables, á marxe da orientación ou diversidade sexual nin unha atención a modelo de familia diversas, segundas parellas ou matrimonios, fillos da parella ou do cónxuxe, ex-cónxuxes,

---

<sup>18</sup> Disposición adicional sexta do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>19</sup> Art. 7 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A.

familias mono-parentais. Pero tampouco se prevén melloras para as familias numerosas, con fillos e fillas froito de partos múltiples ou de idade moi parella, ou con discapacidades ou diversidade funcionais. Con todo, é fundamental que a configuración das melloras e preferencias que poidan introducirse facilite a conciliación das situacións de maior vulnerabilidade e tamén a co-responsabilidade real.

Si é frecuente na negociación colectiva a equiparación entre cónxuxes e parellas de feito sen vínculo matrimonial nos permisos<sup>20</sup>, sen referencias respecto de a súa orientación ou identidade sexual. Esa equiparación estende a cobertura a necesidades de conciliación dos ascendentes consanguíneos da parella de feito, no grao que se desexe atender, incorporados xa á regulación legal polo RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño. Desde a entrada en vigor da norma, apréciase xa unha asimilación nalgúns convenios respecto de os parentes por consanguinidade ou afinidade, que inclúe de forma expresa non só ao familiar consanguíneo da parella senón tamén calquera outra persoa que conviva coa persoa traballadora no seu domicilio e requira o seu coidado efectivo<sup>21</sup>.

Con independencia da adaptación á nova regulación, son numerosos os convenios que estenden as licenzas que regulan, aínda que con moi diferente alcance, ás parellas de feito que manteñan unha relación de afectividade análoga, esixíndose en ocasións que exista unha efectiva convivencia da parella<sup>22</sup> ou convivencia continuada<sup>23</sup> ou deixando á marxe algunhas cláusulas os permisos previstos pola celebración do matrimonio, se entende que para evitar a súa duplicidade<sup>24</sup>. Entre os permisos que se estenden as parellas inclúense nalgúns supostos as reducións de xornada por razóns de garda legal de quen teña ao seu coidado algún menor ou persoa con discapacidade.

Nalgún suposto, distínguese entre a licenza por matrimonio, que poden gozar as parellas de feito se acreditan a súa inscrición no rexistro, e outros permisos ou licenzas que se estenden a quen acredite convivencia de feito, sen

---

<sup>20</sup> Art. 37 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña, que encabeza o artigo cun suxectivo título “familias de feito”, aínda que o contido límitase ao recoñecemento das parellas de feito, sempre que as mesmas poidan probarse cos medios legais correspondentes (censo, certificacións municipais...). Outro exemplo, entre outros moitos, no art. 9 do CC do sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>21</sup> Así, en relación co permiso por accidente ou enfermidade grave, a redución de xornada ou a excedencia por garda legal ou outras causas nos arts. 20.e), 22.b) e 23 do CC provincial do comercio do metal de Lugo e 32.e), 34.b) e 35 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo.

<sup>22</sup> Art. 22.10 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra.

<sup>23</sup> Art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA.

<sup>24</sup> Art. 41 do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos; art. 11 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 7.14 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense; art. 72 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra; art. 7 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra. O art. 20.a) do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, concreta que, no caso de goce do permiso por inscrición no rexistro oficial de parellas de feito, non se poderá volver gozar dunha nova licenza retribuída por matrimonio en caso de matrimonio ou nova inscrición como parella de feito coa mesma persoa ou cónxuxe.

máis requisitos<sup>25</sup>. Pero gran parte das cláusulas esixen a acreditación do rexistro oportuno ou similar<sup>26</sup> e ás veces establécense limitacións adicionais, como a proba dun período mínimo de convivencia<sup>27</sup>. Nalgún suposto máis illado equipárase a parella ao cónxuxe para priorizar a permanencia no posto en determinados casos en supostos de traslado.

Non existen, en cambio, nos convenios analizados melloras para familias mono-parentais nin medidas para protexer situacións parentais para persoas separadas ou divorciadas nas que a garda e custodia dos descendentes recaia nun dos proxenitores. Tampouco se aprecia a existencia de cláusulas que favorezan a conciliación nas familias numerosas máis aló da ampliación da duración da reserva do posto de traballo en excedencias por razóns familiares nos termos do art. 46.3 do ET.

Faltan previsións expresas xenéricas, pero tamén concretas, á conciliación en relación tanto cos dereitos de adaptación da duración e distribución da xornada ou do modo de realizar a prestación –distribución irregular da xornada, tempos de presenza, dispoñibilidade e localización, traballo a quendas, xornada extraordinaria, tempos de descanso, traballo a distancia, desconexión dixital...-, como na regulación dos permisos retribuídos e non retribuídos de coidados, a redución de xornada por necesidades de conciliación ou as excedencias.

E mesmo as prestacións sociais, como bolsas ou axudas de estudo, limítanse nalgúns convenios a un único fillo. En ocasións, teñen en conta o salario da persoa traballadora sen ponderar o contexto da súa situación familiar –número de membros, mono-parentalidade, existencia ou non de ingresos adicionais, persoas menores na unidade familiar, persoas con discapacidade ou dependencia...-. E, ás veces, penalizan que pai e nai traballen na empresa concedendo nese caso a axuda a un só deles. Os convenios tampouco adoitan incluír, nas axudas por nacemento, a adopción como circunstancia equiparable.

De igual modo, non se atopan medidas específicas que respondan e traten de atender necesidades familiares concretas de conciliación propias do ámbito concreto de actividade no que están empregadas as persoas traballadoras, determinadas polo propio réxime de organización do traballo na empresa ou no sector de actividade. En xeral, os convenios apostan por condicións de traballo que esixen a presenza da persoa traballadora na empresa, sen introducir mecanismos que opten de forma decidida polo traballo a distancia ou tele-traballo, como

---

<sup>25</sup> Art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>26</sup> Art. 19 do CC de hostalería da provincia de Lugo; art. 19 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña; art. 7 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense; art. 21.2 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 9 do CC do sector de oficinas e despachos provincia de Pontevedra; art. 25 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra.

<sup>27</sup> Art. 12 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra que, ademais, limita a equiparación ao permiso por matrimonio e por nacemento de fillo ou morte, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de parente por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao.

alternativa aos permisos de ausencia, nin sequera de forma ocasional, ante necesidades de conciliación puntuais e determinadas. Apréciase, todo o máis, a esixencia de certa previsión a través da fixación de prazos mínimos de aviso previo en sectores da actividade nos que é frecuente a organización de equipos de traballo mediante traballo a quendas, con rotacións nos postos susceptibles de sufrir cambios, ou que utilizan xornadas irregulares, horas extraordinarias, realizan traballo en fin de semana ou festivos... Tamén o establecemento doutros límites, que serán obxecto dunha análise máis minuciosa no informe. Con todo, pódese afirmar que impera na negociación colectiva galega a esixencia dunha excesiva presencialidade no centro de traballo, característica de condicións de traballo tradicionais e masculinizadas.

Parece, pois, necesario un maior esforzo no deseño de medidas que faciliten a conciliación con perspectiva de xénero e a co-responsabilidade. É certo que para iso non sempre será necesario que as medidas de conciliación se limiten ás persoas con responsabilidades familiares, senón que o esencial é que a forma de organización do traballo permita e favoreza a conciliación e a co-responsabilidade. Facilitar a xestión do lecer pode ser tamén un indicador que reflecta o nivel de compromiso da empresa coa igualdade e co-responsabilidade das persoas traballadoras. Achanda a incorporación das mulleres ao traballo e a súa promoción profesional e facilita a conciliación persoal, familiar e laboral e a co-responsabilidade.

En efecto, algunhas das medidas, como as que permiten unha flexibilidade temporal na ordenación do tempo de traballo ou espacial no modo ou lugar de realización da prestación, poden estenderse a todo o persoal, sen prexuízo de que poidan establecerse certas preferencias, en casos necesarios, por razóns de conciliación familiar. Deste xeito, os horarios de traballo poden personalizarse en función das necesidades diversas de cada traballador, con independencia da súa situación persoal ou familiar, que poden ser de transporte ao centro de traballo, atención de tarefas persoais esporádicas, horarios de garderías, colexios ou centros de día... En ocasións tamén se prevén permisos xenéricos, retribuídos ou non, de asuntos propios, que permiten a súa utilización sen necesidade de xustificación. Poden, pois, empregarse, a vontade da persoa traballadora, para necesidades de coidado de menores ou dependentes, acompañamento por motivos escolares, enfermidade de familiar..., pero tamén para asuntos particulares ou lecer. En concreto, o acompañamento ao médico de menores e familiares adoita estar especificamente contemplado nos convenios.

Polo demais, deben revisarse regras que aínda establecen requisitos de tempo previo de prestación de servizos para acceder a certos dereitos e que resultan desproporcionadas. Por exemplo, cando esixen unha antigüidade que comporta a exclusión de traballadores temporais dos fondos de acción social, con prexuízo para o colectivo feminino, que sofre unha maior taxa de temporalidade. Son, en cambio, relevantes as cláusulas que estenden os dereitos de conciliación a todo o persoal, con independencia de sexo, antigüidade, tipo de xornada ou

contratación, aínda que ás veces vincúlanse a unha materia concreta, como a xornada laboral. Con todo, ás veces, esixen para outros ámbitos, como as axudas escolares para persoas traballadoras que teñan fillos ou fillas cursando estudos, unha antigüidade mínima na empresa, xeralmente un ano, aínda que o tempo pode variar. Nalgún caso límitase a asignación da axuda a un só dos proxenitores cando ambos os cónxuxes traballen na mesma empresa<sup>28</sup>. Outros convenios, aínda que excepcionalmente, limitan as axudas a traballadores cun nivel salarial máximo. Polo demais, xeralmente, as persoas beneficiarias das axudas son os traballadores da empresa en activo. Con todo, en ocasións esténdese a cobertura ao primeiro ano de excedencia por nacemento, adopción ou acollemento, ou mesmo aos fillos do persoal xubilado, en incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez ou falecido.

As medidas de conciliación previstas nos convenios poden clasificarse atendendo a distintos criterios. Tendo en conta a súa finalidade, e deixando á marxe as melloras e beneficios sociais, que ofrecen unha prestación económica ou en especie para axudar ao traballador para sufragar gastos que o coidado ou a atención da familia comporta, existen outros dous grupos de medidas. De un lado, as melloras que ofrecen á persoa traballadora a flexibilidade temporal ou espacial necesaria para garantir a súa presenza, adaptando ás súas necesidades de conciliación a ordenación do tempo de traballo ou o modo de realizar a prestación. Doutro, medidas relacionadas cos permisos de ausencia.

A análise sociolóxica incorporada ao traballo mostra interesantes conclusións. En ámbitos nos que a organización do traballo non permite unha flexibilidade que facilite a conciliación, a persoa traballadora renuncia, frecuentemente, polas súas necesidades de conciliación familiar á súa vida persoal e recorre, cando pode, á contorna familiar, en particular, ás avoas, para contribuír á atención de menores a cargo. Os permisos de ausencia, aínda que se perciben de forma satisfactoria, son escasamente utilizados, ao comportar unha redución significativa dos ingresos da unidade familiar.

## **2. Tempo de traballo na negociación colectiva**

Jaime Cabeza Pereiro

Universidade de Vigo

### **2.1. Xornada**

Hai xa tempo que se identifican os ámbitos produtivos con máis saturación de xornada como os menos acaídos para unha axeitada conciliación da vida familiar e laboral. Non en van, adoitan coincidir con espazos de maior

---

<sup>28</sup> Arts. 34 e 35 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña; art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

masculinización e menos presenza feminina. Porén, hai exemplos de convenios de ámbitos con maioría de traballadoras nos que as xornadas anuais se aproximan ao máximo legal, arroxando cifras de entre 1800<sup>29</sup> e 1812 horas<sup>30</sup>. Pero son máis habituais no caso de sectores con maior presenza de traballadores varóns<sup>31</sup>.

En xeral, os convenios sectoriais sitúan a súa xornada anual ao redor das 1750 horas<sup>32</sup>. Mesmo hai algunha cláusula que remite a xornada de convenio á máxima legal<sup>33</sup>. Claro que hai que ter en conta a previsible reforma de redución da xornada de traballo, apuntada nos programas dos partidos que conforman goberno, a 37,5 horas á semana, aínda que en dúas fases. Máis reducida sería, en aparencia e así mesmo como tendencia xeral, a prevista nos convenios de empresa, situada ao redor das 1680 horas anuais<sup>34</sup>.

Pero hai convenios de empresa que se sitúan nun rango de xornada similar<sup>35</sup>. Desde logo, non é certo que os convenios colectivos deste ámbito melloren á baixa o número de horas en relación cos convenios de sector. Máis ben da a impresión de que as relacións entre ambos dous tipos de convenio nesta materia son máis complexas e sutís.

---

<sup>29</sup> De 1800 horas é a xornada anual no art. 17 do CC da hostalería da provincia de Lugo. De 1792 horas no art. 14 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>30</sup> Art. 4 do CC do comercio da alimentación de e art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña, aínda que neste caso reducíndose a 1792 a partires do 2023. Tamén, art. 9 do CC do comercio da alimentación de Lugo, aínda que neste caso rebaixándose a 1799 horas a partires do 1 xaneiro 2024.

<sup>31</sup> Por exemplo, 1820 horas no art. 13 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de transporte de mercadorías por estrada de Pontevedra. 1816 horas art. 13 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña. Trátase de sectores nos que, ademais, hai horas de presenza.

<sup>32</sup> 1752 horas no caso do art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. A mesma xornada no art. 6 do CC de ebanistería e afíns da provincia de Lugo, no art. 8 do CC de primeira transformación da madeira de Lugo, no art. 17 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra e no art. 20 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña. No art. 9 do CC de construción e obras públicas de Ourense, 1736 horas de traballo efectivo. Igualmente, no art. 16 do CC de edificación e obras públicas de Lugo e art. 41 do CC para o sector da construción da Coruña. Xornada máis ampla no art. 33 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense: 1784 horas, que baixan a 1776 a partires do 2023. A mesma rebaixa no art. 6 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra. Rebaixas de xornada desde 1776 a 1770 no art. 28 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. Tamén 1770 horas no art. 8 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>33</sup> Art. 22 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023.

<sup>34</sup> Esas 1680 son as previstas no art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A.

<sup>35</sup> Por exemplo, 1760 horas no art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, ou 1776 horas no art.7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025. Ou 1784 horas no art. 20 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023. Menor xornada, de 1706 horas, computando ademais a pausa intraxornada, no art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo. No art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025, 1744 horas. Maior, de 1784 horas, con descenso a 1768 horas no 2023, no art. 44 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

Por suposto, as regras son parcialmente distintas no caso dos convenios colectivos do persoal laboral das Administracións públicas, nas que as cláusulas relativas á xornada se teñen que ater á normativa específica de emprego público<sup>36</sup>.

E, por outra parte, hai que ter en conta que certos convenios colectivos exclúen a parte do persoal do ámbito de aplicación do réxime de xornada e horario do convenio colectivo<sup>37</sup>. O que implicaría, en aparencia, o xogo dos mínimos legais, sen prexuízo das capacidades que o art. 34 do ET lle confire ao poder de dirección da empresa –en particular, canto ao dez por cento de xornada irregular–.

## 2.2. Distribución irregular da xornada

Ao fin de atender as necesidades de flexibilidade das empresas na xestión do tempo de traballo, os convenios obxecto de análise, como mostra dunha realidade xeral, conteñen cláusulas de distribución irregular da xornada<sup>38</sup>. Algunhas cláusulas son particularmente xerais<sup>39</sup>, aínda que ás veces establecidas unicamente para situacións excepcionais<sup>40</sup>.

Ten a súa importancia, aos efectos de limitación da xornada irregular, que os convenios determinen a xornada en referencia semanal –vg., de 40 horas á semana, ou 39 ou 35, dependendo si é xornada ordinaria ou de verán<sup>41</sup>–, aínda que contemplando a posibilidade de que se estableza outra por acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras<sup>42</sup>. En ocasións, estas regras se acompañan doutras que fixan unha xornada absolutamente regular de oito horas ao día<sup>43</sup>.

Son fundamentais os períodos de referencia para o establecemento da xornada irregular. Como é obvio, canto máis amplos sexan, máis flexible é a distribución do tempo de traballo para a empresa. Nese senso, son aconsellables,

---

<sup>36</sup> É o caso do art. 18 do V do CC único da Xunta de Galicia.

<sup>37</sup> Por exemplo, art. 44 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU, en canto ao persoal de distribución e reparto, ao persoal comercial e ao de instalación e mantemento de aparellos enfriadores de cervexa.

<sup>38</sup> Obviamente, hai convenios que non as conteñen e establecen xornadas semanais de 40 horas e diarias de 8 horas, como é o caso do art. 9 do CC de construción e obras públicas de Ourense.

<sup>39</sup> Por exemplo, como habilitación xeral, art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo .

<sup>40</sup> Como é o caso do art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025: “así mesmo, e en casos de forza maior, as partes asinantes deste convenio comprométense, co fin de evitar reducións de xornada, despedimentos ou regulacións de emprego a, de forma inmediata, tomar a decisión máis idónea e adecuada ás circunstancias do momento”.

<sup>41</sup> Art. 6 do CC da hostalaría de Ourense, aínda que coa excepción da regra relativa á xornada irregular. Tamén, art. 16 do CC de edificación e obras públicas de Lugo ou art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>42</sup> Art. 21 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña.

<sup>43</sup> Art. 16 do CC de edificación e obras públicas de Lugo. Aínda que logo entra en contradición interna cando expresa que as horas diarias de traballo non poden ser máis de nove.



no seu caso, as cláusulas que incorporan ditos períodos por tempo inferior a un ano, como poden ser catro<sup>44</sup> ou tres meses<sup>45</sup>.

Do mesmo xeito, teñen moita importancia as regras relativas ao aviso previo, que en ocasións se remiten ao prazo de cinco días previsto no art. 34.2 do ET<sup>46</sup>.

Convén salientar, como boa práctica, algunha cláusula que exclúe da xornada irregular, salvo que a persoa interesada exprese a súa vontade noutro sentido, as que estean en situación de redución de xornada por garda legal, en excedencia, en situación de xubilación parcial ou afectadas por licenzas retribuídas ou permisos de lactación, ou teñan indicación médica contraria á mesma<sup>47</sup>. Desde logo, é un precepto que favorece unha mellor conciliación da vida familiar e a vida laboral.

Como consecuencia da fixación de xornada irregular e de períodos de referencia, xurde o tópico do número ou a porcentaxe de horas ás que se pode recorrer en aplicación do art. 34.2 do ET. Neste senso, hai que facer referencia a cláusulas que se sitúan cumpridamente por debaixo do 10 por cento. Por exemplo, que establecen un número total de 70 horas<sup>48</sup>, ou de 104 horas<sup>49</sup>. Ou unha porcentaxe do 5 por 100<sup>50</sup>. Ou as que condicionan o recurso á xornada irregular a certos requisitos causais<sup>51</sup>. Hai, por suposto, convenios que se ateen ao 10 por 100 previsto na Lei<sup>52</sup>, que expresan ás veces como finalidade “evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras”<sup>53</sup>. Algunha cláusula matiza que, no caso de incapacidade temporal que se estenda a parte do ano natural, o límite anual de xornada irregular tense que reducir proporcionalmente<sup>54</sup>.

Outro tópico importante en materia de xornada irregular é o do disfrute polos traballadores e traballadoras dos descansos derivados dos excesos da mesma<sup>55</sup>. Algún convenio remite ao que se regule no calendario laboral e, no seu defecto, a persoa interesada o pode solicitar cunha antelación de quince días<sup>56</sup>.

---

<sup>44</sup> Art. 4 do CC do comercio da alimentación de Ourense, art. 9 do CC do comercio da alimentación de Lugo e art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>45</sup> Art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>46</sup> Art. 28 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>47</sup> Art. 28 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>48</sup> Art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>49</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>50</sup> Art. 6 do CC da hostalaría de Ourense.

<sup>51</sup> Por exemplo, a que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar á estabilidade no emprego.

<sup>52</sup> É o caso do art. 7 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra.

<sup>53</sup> Art. 28 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>54</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>55</sup> Por exemplo, art. 45 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>56</sup> Art. 30 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. Unicamente cabe denegación da empresa por causa de forza maior ou produtiva debidamente xustificable e verificable, ou

Como variante, algúns convenios recoñecen días de libre disposición<sup>57</sup>. Hai cláusulas que regulan causas –vg., razóns produtivas ou acumulación de tarefas- e procedementos de modificación dos días de compensación por exceso de xornada, con antelacións mínimas<sup>58</sup>.

Tamén teñen moito interese as cláusulas que regulan ou orientan como se ten que rebaixar a xornada en épocas val de produción e de menor actividade. Por exemplo, expresan que preferentemente a redución se practicará por xornadas completas. E, de non poder así, a actividade produtiva tense que estender cando menos durante catro horas<sup>59</sup>. É tamén importante que se garanta que a recuperación das horas traballadas de menos se ten que producir no mesmo ano natural, e de luns a venres, por un mínimo de dúas e un máximo de tres horas diarias, con exclusión absoluta de domingos e festivos<sup>60</sup>.

Algúns cláusulas inclúen forquitos de xornada, vg., de ata un máximo de nove horas diarias<sup>61</sup>, ou de dez<sup>62</sup>. Hai convenios que unicamente admiten a prolongación de xornada a períodos de máxima actividade<sup>63</sup>.

Así mesmo, é importante a cuestión dos prazos de aviso previo para a distribución irregular. Ás veces, requírese que se publique con quince días de antelación o calendario previsto<sup>64</sup> para cada período cuadrimestral ou trimestral<sup>65</sup> e que, logo, as persoas traballadoras poidan coñecer o seu horario irregular cunha antelación mínima dunha semana<sup>66</sup>.

---

cando as solicitudes superen o 15% do persoal en activo da empresa; no caso de até 10 traballadores/as, o límite será dun traballador/a.

<sup>57</sup> Tres días, no art. 14 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de transporte de mercadorías por estrada de Pontevedra. Son días de concesión obrigatoria sempre que o permitan as circunstancias e organización do traballo e non coincidan con máis traballadores da empresa na mesma situación.

<sup>58</sup> De sete días, no art. 20 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña.

<sup>59</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>60</sup> *Ibid.*, engadíndose que, de no ser posible, se negociará outra solución entre empresa e representación legal das persoas traballadoras.

<sup>61</sup> Art. 4 do CC do comercio da alimentación de Ourense, art. 9 do CC do comercio da alimentación de Lugo e art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña. Tamén, art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. Así mesmo, art. 6 do CC da hostalaría de Ourense, aínda que esta cunha pequena excepción.

<sup>62</sup> Art. 22 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023.

<sup>63</sup> Vg., art. 44 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>64</sup> Máis en xeral, son de interese as cláusulas que regulan os prazos e requisitos dos calendarios laborais. Por exemplo, art. 29 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>65</sup> Art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>66</sup> Art. 4 do CC do comercio da alimentación de Ourense. Ao fin do seu coñecemento, o precepto esixe contidos mínimos do cadro horario:

- Horario de traballo diario do centro de traballo.
- Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos.
- Os días festivos e inhábiles.
- Descansos semanais e entre xornadas.
- Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída).

Ademais, algunha cláusula engade unha regra excepcional, que permite modificacións na distribución da xornada dos que deberá informarse aos traballadores/as, respectando sempre os límites establecidos legalmente<sup>67</sup>. Ou autoriza cambios de quenda previamente consensuados entre as persoas traballadoras, que se comunicarán con 24 horas de antelación<sup>68</sup>. Nese contexto, teñen moita importancia as cláusulas relativas a como se efectúa o rexistro diario de xornada do art. 34.9 do ET, aínda que non moitos convenios colectivos conteñen preceptos máis ou menos detallados ao respecto<sup>69</sup>. Obviamente, o bo funcionamento do dito rexistro é unha ferramenta importante na evitación de prácticas informais que redundan nunha peor compatibilidade da vida familiar e da vida laboral.

Outros convenios regulan bolsas ou bancos de horas que poden utilizar con máis ou menos liberdade a empresa e que introducen máis flexibilidade horaria a prol da empresa, coas conseguíntes dificultades de conciliación de a vida familiar e laboral para as persoas traballadoras. Por exemplo, algunha cláusula establece “bancos” trimestrais de 42 horas, que se poden distribuír irregularmente, seguindo o aviso previo de cinco días previsto no art. 34.2 do ET<sup>70</sup>. Outras establecen sistemas de bolsas de horas, remitindo a súa regulación a acordos de empresa<sup>71</sup>.

### 2.3. Traballos en fin de semana

En ocasións, no ámbito de límites máximos semanais, se establece que a xornada se ten que desenvolver de luns a venres<sup>72</sup>, ou se engade que se poida, por acordo entre empresa e persoa traballadora, prestar servizos os sábados, ou que a empresa queda facultada para nomear un servizo de urxencia para sábados, ou que caben excepcións no caso de réxime de traballo a quendas e que teñan necesidade de compensar horas<sup>73</sup>.

En efecto, o traballo de sábados, como día de traballo que produce especiais conflitos coa atención á familia, constitúe un asunto de regulación en non poucos convenios colectivos. Nalgúns, se admite, con carácter transitorio, pero unicamente en empresas que recorreran a el antes dunha determinada data, aínda que se prevé que se poida acordar a súa realización coa representación legal das

---

<sup>67</sup> Art. 4 do CC do comercio da alimentación de Ourense.

<sup>68</sup> Art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>69</sup> Un caso de regulación, no art. 16 do CC de edificación e obras públicas de Lugo ou Anexo III do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña. Tamén, art. 14 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo, con declaración explícita verbo da súa adecuación ao respecto dos dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Ou art. 61 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU.

<sup>70</sup> Art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>71</sup> Por exemplo, art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>72</sup> Por exemplo, art.7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>73</sup> Art. 6 do CC de ebanistería e afíns da provincia de Lugo e art. 33 do CC de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense

persoas traballadoras, ou, no seu defecto, mediante acordos individuais co cadro de persoal<sup>74</sup>. Outras cláusulas, pola peculiaridade do sector, acollen con normalidade o traballo nos sábados<sup>75</sup>. Pero, aínda neses casos, se incorpora o deber de establecer quendas para o traballo nas tardes dos mesmos e o mantemento de dereitos adquiridos de non prestar servizos nesa franxa horaria<sup>76</sup>. Ou se establece, baixo o nome de “fins de semana de calidade” un mínimo de libranzas dos sábados ao longo do ano<sup>77</sup>. Outros preceptos dispoñen un descanso semanal mínimo de día e medio no caso de xornadas continuadas e de dous días no caso de xornadas partidas<sup>78</sup>. Hai cláusulas que abren a posibilidade de traballo nos sábados, pero cun número máximo de veces ao ano<sup>79</sup>, e mesmo admiten que ese traballo poida situarse alén da xornada máxima de convenio, sempre que non chegue á máxima legal, en cuxo único caso a prestación de servizos tería a condición de horas extraordinarias, aínda que por riba de certo límite se teñen que compensar necesariamente con descansos alternativos<sup>80</sup>. Outras optan por esixir prazos de aviso previo para o caso de que o persoal teña que traballar en sábados<sup>81</sup>. Ou regulan procedementos específicos para que, para parte ou todo o persoal, sexa posible ese traballo de sábado, ou tamén de domingo<sup>82</sup>. Ou estenden a xornada irregular aos sábados, pero sempre con carácter voluntario para as persoas traballadoras<sup>83</sup>. Ou admiten o traballo neses días “dadas as peculiaridades dalgúns centros”<sup>84</sup>.

Hai cláusulas que unicamente contemplan xornadas de luns a venres<sup>85</sup> e que incluso, no caso das fraccionadas, dispoñen que non se traballa o venres pola tarde<sup>86</sup>, ou que establecen a preferencia pola distribución de xornada de luns a venres<sup>87</sup>, ou xornada xeral de luns a venres, aínda que con certas excepcións<sup>88</sup>.

---

<sup>74</sup> É o caso, para a xornada en sábado pola tarde, do art. 7 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra. Aínda que mantendo, no seu caso, a condición máis beneficiosa de non traballar os sábados pola tarde e excluindo da súa realización ao persoal adscrito a centros de traballo non abertos ao público (almacéns, naves de venda por xunto, oficinas) e aos establecementos de venda de recambios e accesorios de vehículos.

<sup>75</sup> Art. 14 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>76</sup> Art. 14 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>77</sup> Cando menos un por cuadrimestre no 2023, aínda que excluíndose o mes de decembro, no art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>78</sup> Art. 14 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>79</sup> Art. 45 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>80</sup> Art. 15 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>81</sup> Por exemplo, art. 45 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>82</sup> Art. 45 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>83</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>84</sup> Art. 19 do CC único da Xunta de Galicia.

<sup>85</sup> Vg., art. 17 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra ou art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>86</sup> Art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, SL., Alúmina Española, S.A. ou art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>87</sup> Con excepción das empresas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado. Art. 28 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>88</sup> Art. 22 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023. Aínda que acepta, por acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, a xornada

Ou, máis en xeral, cómputos de xornadas semanais<sup>89</sup>. Claro que este tipo de distribucións son máis características de certas empresas do sector industrial de un nivel medio ou alto de volume de cadro de persoal.

## 2.4. Calendarios laborais e formación

Canto ao calendario, tamén teñen interese, aos efectos dunha mellor planificación das obrigas laborais, as esixencias de fixar anualmente, ademais dos días festivos, os que non se consideran laborais aos efectos de cumprir coa xornada prevista no convenio colectivo<sup>90</sup>. Hai, nesta liña, convenios que regulan minuciosamente o proceso de negociación dos cadros horarios anuais<sup>91</sup>. Outros convenios imponen a obriga de publicar un calendario correspondente a cada período de catro meses<sup>92</sup>. Alén diso, hai cláusulas que regulan como fixar os días de axuste horario nos que a persoa non ten que prestar servizos por exceder da xornada máxima de convenio. Regras como os acordos individuais ao respecto son quizais as máis aconsellables<sup>93</sup>. Ás veces, se sinalan no propio convenio días inhábiles por exceso de xornada<sup>94</sup>. Ou se establece que se deben programar antes do día 15 de decembro do ano anterior<sup>95</sup>, ou antes do 15 de xuño de cada ano<sup>96</sup>. Ou se fixan as modalidades de horario que existen na unidade produtiva<sup>97</sup>.

Pode ter interese, como asunto que afecta á xornada, a posibilidade de que se estableza a obrigatoriedade de concorrer a accións formativas, mesmo cando o seu desenvolvemento se produza suplementariamente á xornada de convenio, e sempre que non se supere a máxima legal. A estes efectos, ten importancia evidente o prazo de aviso previo que se estableza na súa convocatoria<sup>98</sup>.

---

irregular e engade que, en defecto de pacto, hao que estar á regra legal supletoria de que a empresa pode distribuír de forma irregular o dez por 100 da xornada. Tamén, art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>89</sup> Por exemplo, art. 20 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, co anacrónico engadido de que se ten desenvolver segundo horario autorizado pola Consellería de Xustiza Interior e Relacións Laborais. Evidentemente, e á marxe da estrutura de consellerías da Xunta, o certo é que a autoridade laboral non ten competencias de autorización horaria.

<sup>90</sup> Remitindo ese labor á comisión negociadora, art. 6 do CC de ebanistería e afíns da provincia de Lugo. Establecendo que debe estar fixado antes do 31 de decembro do ano anterior, art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>91</sup> Art. 7 do CC da hostalaría de Ourense.

<sup>92</sup> Art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña

<sup>93</sup> Nesta liña, art. 33 do CC de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense. Engade que, a falta de acordo, a persoa traballadora desfrutará dos dous últimos días laborais do ano.

<sup>94</sup> Así, acordo primeiro do Anexo ao CC para a industria de provincia e afíns de Lugo. Tamén, aínda que con carácter supletorio, o art. 9 do CC de primeira transformación da madeira de Lugo, remitíndolle cará ao futuro esa competencia á comisión paritaria do convenio.

<sup>95</sup> Art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A.

<sup>96</sup> Art. 30 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>97</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>98</sup> Por exemplo, art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025. Establécense catro horas de formación obrigatoria por riba da xornada de convenio, con aviso previo dunha semana.

Noutra orde de ideas próxima, hai que salientar algún convenio que expresa o compromiso da empresa de actuar coa máxima flexibilidade no caso de persoas traballadoras que estean cursando estudos regrados, no caso de que coincidan co horario laboral e a asistencia ás clases presenciais sexa obrigatoria<sup>99</sup>.

## **2.5. Xornada continuada**

Sen dúbida, é unha das condicións relativas ao tempo de traballo que máis pode contribuír a unha acaída conciliación da vida familiar e laboral. Nesta materia, cabe salientar algunha cláusula que establece a posibilidade de pactar a xornada partida ou continuada<sup>100</sup>.

Hai variantes para os casos de xornada partida, como as cláusulas que establecen o cómputo, total ou parcial, como tempo de traballo, da pausa para o xantar<sup>101</sup>. Outros convenios establecen unha “xornada intensiva”, pero unicamente para os meses de verán, aínda que contemplando a posibilidade de que se negocie e introduza para outros meses<sup>102</sup> ou que a regulan para o período de verán e, ao longo de todo o ano, para os venres<sup>103</sup>. Hai preceptos que establecen a xornada continuada para determinados departamentos<sup>104</sup>.

Deben comentarse así mesmo cláusulas que establecen porcentaxes mínimos de persoas traballadoras a tempo completo en xornadas continuadas no caso de tendas con horarios de apertura continua<sup>105</sup>.

## **2.6. Compensacións por traballos en horarios inconvenientes**

Como mecanismo de penalización para a empresa do traballo en días festivos ou fins de semana –ou, no seu caso para incentivar que as persoas traballadoras o queiran facer-, é habitual que os convenios colectivos establezan complementos retributivos pola súa realización. Trátase de regras ambivalentes, porque, se é certo que inducen ás empresas a recorrer a estes traballos con máis excepcionalidade, fomentan a súa realización polas persoas traballadoras, producindo máis dificultades para conciliar a vida familiar e laboral e, por hipótese, máis segregación entre comportamentos masculinos e femininos.

Como exemplo destes preceptos, hai cláusulas que dispoñen incrementos do 75 por 100<sup>106</sup>. Outras cláusulas establecen retribucións diarias específicas para

---

<sup>99</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>100</sup> Art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>101</sup> Como exemplo, o art. 6 do CC da hostalaría da provincia de Ourense computa como tempo de traballo a media hora de comida.

<sup>102</sup> Art. 22 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña.

<sup>103</sup> Art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>104</sup> Art. 14 do CC da hostalaría da provincia da Coruña. Xornadas partidas e continuadas segundo tipo de persoal no art. 20 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023.

<sup>105</sup> Do 70 por 100, no art. 13 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>106</sup> Art. 28 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

as xornadas traballadas en domingos e festivos<sup>107</sup>, ou en días especiais<sup>108</sup>. Ou as asimilan a efectos retributivos a horas extraordinarias cando producen un exceso da xornada semanal de máis de 40 horas<sup>109</sup>.

Máis interese teñen os convenios que dispoñen a voluntariedade para o traballo en domingos e festivos, ou que poñen límites de horas de traballo neses días<sup>110</sup>. Ou establecen unha porcentaxe máxima de traballo en domingos e festivos, agás que se acorde a súa realización individualmente<sup>111</sup>. Tamén hai convenios que impiden o traballo en dous domingos consecutivos, de tal xeito que o prestar servizos nun domingo inhabilita, como mínimo, a traballar o seguinte<sup>112</sup>. Os mesmos límites regúlanse canto aos festivos, engadíndose que se ten que procurar que non se asignen a eles as persoas que os traballaron no ano anterior<sup>113</sup>. E que, en todo caso, non se poden prestar servizos máis da metade dos domingos e máis da metade dos festivos de cada ano natural<sup>114</sup>.

Outro asunto de importancia refírese á compensación por descansos alternativos dos días traballados en domingos e festivos. Non ten demasiada pegada na negociación colectiva, agás algunha cláusula que, vg., establece un prazo máximo de tempo para que se produza a compensación<sup>115</sup>. Tamén teñen interese os convenios que conxugan compensación económica e descanso en día laborable<sup>116</sup>. Ou que establecen unha compensación por tempo de descanso ampliada en relación coas horas traballadas en domingo ou en festivo<sup>117</sup>.

## 2.7. Dispoñibilidades

Son tamén condicións que afectan de xeito directo a capacidade das persoas conciliaren a súa vida familiar e laboral. Asuntos como a voluntariedade ou obrigatoriedade nesta situación<sup>118</sup>, a duración e frecuencia na mesma, o aviso previo para a intervención efectiva, as libranzas mínimas de períodos de tempo nos que, en todo caso, as persoas traballadoras non van estar<sup>119</sup>, o seu cómputo na xornada total de traballo ou os períodos alternativos que, no seu caso, se concedan

---

<sup>107</sup> Art. 19 do CC do comercio da alimentación de Lugo.

<sup>108</sup> Art. 15 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra, verbo do traballo nas tardes dos días 24 e 31 decembro.

<sup>109</sup> Art. 16 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>110</sup> Art. 16 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>111</sup> Art. 16 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>112</sup> Art. 19 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>113</sup> Art. 19 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> Art. 14 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>116</sup> Art. 19 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>117</sup> Art. 19 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>118</sup> Voluntariedade no caso do art. 29 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>119</sup> Como exemplo deste contido, art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A.

de descanso despois de finalizada dita situación son outros tantos elementos para ponderar como afecta á organización da vida privada das persoas traballadoras.

Como é obvio, non todas as actividades produtivas precisan de períodos de dispoñibilidade, de tal xeito que ten relevo a súa xustificación, que apenas aparece na negociación colectiva.

## **2.8. Pactos individuais de cambio de horario entre persoas traballadoras**

Este tipo de prácticas apenas aparecen nos convenios colectivos. Porén, pode ter moito interese que se permita chegar a eles entre traballadores e traballadoras cuxas funcións sexan intercambiabiles. Por iso, e sempre que sexa posible, sería conveniente e positivo que se admitiran e mesmo se regularan na negociación colectiva.

Detéctase, con todo, algún exemplo na negociación colectiva de empresa. Por exemplo, no réxime de traballo a quendas, admítese nun convenio cambios de quendas e descansos, sometidos a certos requirimentos de identidade de profesión e especialización, pertenza ás mesmas instalacións, garantía de cobertura do servizo e notificación previa por escrito o mando inmediato<sup>120</sup>. Tamén se admite que entre dúas persoas se chegue a acordos individuais relativos ao relevo na quenda de non máis dunha hora, sen que eses pactos supoñan ningún tipo de consecuencia económica<sup>121</sup>.

## **2.9. Horas extraordinarias**

A realización de horas extraordinarias identifícase como un dos aspectos da dinámica da relación laboral que produce máis segregación de pautas de conduta e, xa que logo, máis brecha salarial. A maior flexibilidade na realización das mesmas e, en particular, un suplemento retributivo amplo en relación co pagamento das ordinarias, implica un impacto intenso en termos de diferencias entre traballadores e traballadoras.

Por iso, incrementos clásicos do 75 por 100, como o que era norma mínima antes da Lei 11/1994, de 19 maio, ou do 100 por 100 en caso de horas

---

<sup>120</sup> Art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A. No caso do cambio de descanso, unicamente se esixe que non se cause prexuízo ás instalacións, á produción ou a un terceiro, sen que se impoña cambio con outra persoa traballadora.

<sup>121</sup> *Ibid.*



desenvolvidas en domingos e festivos<sup>122</sup>, quizais sexan razoables e ponderados<sup>123</sup>. Na mesma liña, é axeitada a regra que establece, como alternativa á retribución, o descanso cun suplemento equivalente ao retributivo que fixe a mesma cláusula<sup>124</sup>, ou sen máis un descanso máis longo que o tempo traballado<sup>125</sup>. Neste contexto, algunha cláusula expresa a posibilidade de acumular tempo de descanso derivado de horas extraordinarias ata constituíren xornadas completas<sup>126</sup>.

É moi axeitada a regra que dispón, contra o criterio do art. 35 do ET, que a norma xeral é a retribución e a excepción a compensación horaria<sup>127</sup>. Ou que lle reconece á persoa traballadora a opción pola retribución<sup>128</sup>. Ou que, mediante acordo entre empresa e persoa traballadora, se pode substituír a compensación económica por descanso<sup>129</sup>. Esta preferencia impide a aplicación supletoria dunha norma que permite o cómputo cuadrimestral das horas extraordinarias e, xa que logo, triplicar o número máximo de 80 anuais<sup>130</sup>. E que, en consecuencia,

---

<sup>122</sup> Art. 6 do CC do comercio da alimentación de Ourense ou art. 34 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A., art. 32 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra ou art. 15 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña. Tamén en sábados, no art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023. Unicamente para o comercio téxtil no art. 17 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra. Retribucións próximas no art. 53 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. Igualmente o 75 por 100 no art. 21 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña. Tamén 75 por 100 con suplementos máis elevados para as horas extraordinarias realizadas en domingos ou festivos, no art. 27 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>123</sup> Do 100 por 100, sen máis matizacións, no art. 11 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra. Nesa liña, parece insuficiente o incremento do 50 por 100 previsto nalgún convenio (por exemplo, art. 30 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense, art. 13 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña ou art. 15 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña, neste caso con recargo do 100 por 100 para as feitas en domingos e festivos). Incrementos menores no art. 18 do CC da primeira transformación da madeira de Lugo ou o art. 18 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de transporte de mercadorías por estrada de Pontevedra.

<sup>124</sup> Vg., art. 16 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>125</sup> Como é o caso do art. 32 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra, art. 11 do CC da hostalería da provincia da Coruña, art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña, art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, art. 21.10 do CC de TELEVES SAU 2022-2025 ou art. 27 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>126</sup> Art. 27 do V CC único da Xunta de Galicia. Aínda que exclúe a posibilidade de sumar eses días aos períodos de vacacións ou aos permisos ordinarios pactados no calendario laboral de cada centro.

<sup>127</sup> Art. 6 do CC do comercio da alimentación de Ourense. Sen unha clara decantación por unha ou outra alternativa, art. 52 do CC de construción e obras públicas de Ourense.

<sup>128</sup> Art. 16 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra. Tamén, art. 21 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>129</sup> Art. 15 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña ou art. 13 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña. O art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023 remite a acordo entre a persoa traballadora e os seus supervisores ou encargados directos a decisión pola compensación por retribucións ou por descansos.

<sup>130</sup> Nesta liña, hai que repudiar, por radicalmente ilegal, algunha cláusula que exceptúa do límite de 80 horas anuais horas extraordinarias que claramente non son de forza maior, senón estruturais. É o caso do art. 34.11 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A.: “a estes efectos non serán computables as realizadas por causa de reparacións perentorias, ausencias imprevistas, fallos de subministro de enerxía e outros motivos fóra a normalidade da produción ou dos servizos”.

multiplica de xeito exponencial a posibilidade de imporen as empresas xornadas irregulares ás súas persoas empregadas. Por iso, entre outros motivos, hai que valorar positivamente os convenios que só contemplan a retribución das horas extraordinarias e non os descansos alternativos<sup>131</sup>. Tamén merece ser comentado algún precepto que mantén a posibilidade de compensación por descanso, pero limita o prazo para a dita compensación a tres meses desde a súa realización no canto de catro<sup>132</sup>.

Por motivos parellos, hai que salientar as cláusulas que establecen límites diarios, semanais ou mensuais do número de horas, de tal xeito que permiten excluír xornadas especialmente prolongadas e incompatibles coa atención á vida privada das persoas traballadoras<sup>133</sup>. Ten particular importancia que, en sectores nos que existe tempo de presenza, se limite a acumulación de horas ordinarias máis horas de presenza<sup>134</sup>. E que se fixen prazos mínimos de aviso previo para a realización de horas extras<sup>135</sup>.

No caso de compensación de horas extraordinarias por descansos, teñen particular interese os preceptos dos convenios que establecen a acumulación dos períodos xerados mediante horas extraordinarias, conformando, por exemplo, semanas libres<sup>136</sup>.

É dubidosa a posibilidade de que se pacten como obrigatorias no convenio colectivo, como medidas que, ao longo, incrementan a flexibilidade horaria e introducen dificultades adicionais para a conciliación da vida familiar e laboral<sup>137</sup>. Hai cláusulas que declaran a voluntariedade<sup>138</sup>, ou establecen a regra xeral da voluntariedade<sup>139</sup>, pero engaden que poden ser obrigatorias se a non realización lle causa graves prexuízos á empresa ou impida a continuidade da produción, ademais das que se realicen por causa de forza maior<sup>140</sup>. Ou que poden ser obrigatorias as de tipo estrutural<sup>141</sup>. Outras, limitan, segundo a regra xeral do art. 35 do ET, a obrigatoriedade a estas últimas e mesmo expresan garantías formais,

---

<sup>131</sup> Art. 8 do CC da hostalaría de Ourense.

<sup>132</sup> Art. 30 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.

<sup>133</sup> Por exemplo, art. 8 do CC da hostalaría de Ourense: “o número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 2 ao día, 15 ao mes e 80 ao ano”. A mesma orientación no art. art. 16 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña: considéranse horas extraordinarias as que excedan de 1816 horas ao ano, 166 ao mes ou 9 o día.

<sup>134</sup> A once horas en total, coa excepción de recorridos de longa distancia que precisen a estancia no vehículo de máis dun condutor, no art. 16 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña.

<sup>135</sup> Art. 40 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>136</sup> Vg., art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023. Neste precepto, as semanas xéranse con 23 horas extraordinarias realizadas.

<sup>137</sup> Art. 6 do CC do comercio da alimentación de Ourense.

<sup>138</sup> Art. 17 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra ou art. 20 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>139</sup> Totalmente voluntarias, coa única excepción das de forza maior, no art. 50 do CC de construción e obras públicas de Ourense.

<sup>140</sup> Art. 53 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. Unicamente obrigatorias as de forza maior no art. 29 do CC para o sector da construción da Coruña.

<sup>141</sup> Art. 21.10 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

moi convenientes, do carácter voluntario das que se realizan<sup>142</sup>. Con todo, convén recordar que tamén por contrato ou pacto individual cabe pactar a obrigatoriedade da realización das horas extraordinarias<sup>143</sup>.

Na mesma liña, hai que valorar os convenios que, dalgún xeito, limitan a realización de horas extraordinarias, establecendo prohibicións para as habituais<sup>144</sup>, admitindo as de forza maior<sup>145</sup> e poñendo límites máis ou menos ríxidos ás estruturais. Nesa orientación, é interesante comprobar as admitidas como estruturais<sup>146</sup>. Este concepto, agora non regulado por norma legal, depende dunha categorización por parte do convenio colectivo que, en moitas ocasións, non está suficientemente actualizada<sup>147</sup>. Hai que destacar, como boa práctica, certo convenio que remite á comisión paritaria, en caso de discrepancia, a cualificación das horas extraordinarias<sup>148</sup>. Noutras cláusulas, hai unha mala clasificación, expandíndose alén do xuridicamente aceptable o concepto de forza maior<sup>149</sup>, mesmo chegando a cualificar como tal situacións de perentoriedade de

---

<sup>142</sup> Por exemplo, art. 33 do CC de edificación e obras públicas de Lugo: “A realización das horas extraordinarias require de petición escrita e consentimento expreso e previo por parte da empresa e da aceptación expresa por parte da persoa traballadora”.

<sup>143</sup> Como lembra o art. 16 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>144</sup> Vg., art. 15 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña ou art. 8 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>145</sup> Entre outras moitas cláusulas, art. 15 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>146</sup> Vg., art. 6 do CC do comercio da alimentación de Ourense: “horas extraordinarias, necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios correspondentes e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei”. No art. 30 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense: “as que sexan necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento”. No art. 58 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra “as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate, ou mantemento”. No art. 18 do CC da primeira transformación da madeira de Lugo se identifican como “períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter técnico propias da actividade, sempre e cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación de persoal”. Definicións parellas noutros convenios, como art. 20 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra, art. 15 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña, art. 15 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña ou art. 29 do CC para o sector da construción da Coruña, entre outros. Nalgún convenio se definen de xeito máis específico, tendo en conta a actividade á que se refiren. Vg., no art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023: “as ocasionadas pola descarga, estiba e carga de camiós, pola natureza perecedeira das mercadorías que se manipulan, o subministro de xeo aos barcos pesqueiros, así como as esixidas pola reparación de avarías e as necesarias para atender a períodos punta de produción”.

<sup>147</sup> Vg., art. 34.11 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A. ou art. 13 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña.

<sup>148</sup> Art. 21.10 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>149</sup> Como sucede no art. 58 b) do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, que inclúe entre as horas extras por forza maior as que se realizan “en caso de risco de perda de materias primas”.

entregas de traballo por falta de tempo<sup>150</sup>. Trátase de regras que, ademais de ilegais, dificultan a capacidade das persoas traballadoras dispoñeren libremente do seu tempo fóra do traballo.

Son positivas as normas convencionais que establecen políticas xerais de redución das horas extraordinarias<sup>151</sup>. Ou as que introducen a condición, sen dúbida algo retórica, de que a súa realización non poida ser suplida por contratacións temporais ou a tempo parcial<sup>152</sup>. Particularmente interesante é algunha cláusula que as suprime, aínda que sexa con algunha excepción circunstancial<sup>153</sup>.

## 2.10. Traballo nocturno e a quendas

As propias características deste tipo de prestación de servizos introducen un grao de dificultade máis intenso para a atención ás obrigas familiares. Por iso, os límites e os dereitos que os convenios colectivos inclúen na súa regulación teñen unha importancia moi substantiva. Non ten unha incidencia directa o asunto previsto no art. 36 do ET da retribución específica para o traballo nocturno<sup>154</sup>.

Si que teñen máis interese as cláusulas que impoñen límites xerais ao traballo en quenda de noite. Por exemplo que, agás situacións excepcionais, non se manteña a súa realización máis dunha semana continuada<sup>155</sup>.

No caso específico das quendas, a obriga de rotar entre todas elas, de xeito tal que, por exemplo, as persoas traballadoras non estean asignadas á mesma durante máis de dúas semanas<sup>156</sup>, produce efectos máis diversos dos que non cabe tirar conclusións xerais, porque dependen máis ben das circunstancias persoais de

---

<sup>150</sup> Vg., art. 16 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025: “poderán realizarse horas extras motivadas por forza maior, entendendo por tales as derivadas dun incendio, inundación, terremoto, explosión, tumulto, sedicións, cortes de vías de comunicación e, en xeral, calquera outro acontecemento semellante de carácter extraordinario, ademais das derivadas de ter que entregar pedidos dentro de prazo, cuxo incumprimento comporte graves efectos para a empresa”.

<sup>151</sup> Como é o caso do art. 53 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025 ou o art. 30 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense. Así mesmo, art. 33 do CC de edificación e obras públicas de Lugo ou art. 21 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>152</sup> Art. 30 do CC do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense ou art. 58 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>153</sup> Art. 11 do CC do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra: “durante a vixencia do presente Convenio, quedan suprimidas as horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidade, que será valorada pola empresa, oída a representación legal das persoas traballadoras.”

<sup>154</sup> Unha cláusula ao respecto no art. 50 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. O mesmo cabe dicir no que se refire á súa pouca incidencia, da retribución específica do traballo a quendas, aínda que esta non está expresamente prevista no ET. Tamén, art. 49 CC de construción e obras públicas de Ourense, art. 22 do CC do comercio da alimentación de Lugo e art. 15 do CC de ebanistería e afíns da provincia de Lugo, entre outras moitas.

<sup>155</sup> Art. 50 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025. No caso de imposibilidade, debe emitir informe o comité de empresa. Tamén con algunha excepción, art. 15 do CC de ebanistería e afíns da provincia de Lugo.

<sup>156</sup> Como é o caso do art. 50 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

cada unha delas. Por outra banda, teñen interese particular os convenios que establecen procedementos e condicións regradas para o establecemento de novas quendas<sup>157</sup>. Son así mesmo de importancia as cláusulas de convenios que regulan a duración mínima de asignación ás quendas e o prazo de aviso previo para a mesma<sup>158</sup>. Ou a posibilidade de cambios voluntarios de quendas entre persoas traballadoras<sup>159</sup>.

Tamén no relativo ás quendas, é moi importante a regulación das dobraxes no caso de non asistencia da persoa que ten que dar o relevo<sup>160</sup>. As limitacións relativas a un aviso previo máximo da incidencia para que a dita dobraxe sexa obrigatoria ou ao tempo máximo que se pode permanecer no posto de traballo baixo este réxime unha vez rematada a quenda correspondente son asuntos que, á marxe da súa importancia canto ao tópico da seguridade e saúde no traballo, afectan substantivamente á maior facilidade ou dificultade para conciliar a vida familiar e laboral.

### **3. Ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade**

Francisca Fernández Prol

Belén Fernández Docampo

Universidade de Vigo

#### **3.1. Suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento e permiso para o coidado do lactante**

##### **a. A regulación convencional da suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento**

A análise da mostra de convenios colectivos pon de manifesto unha escasa intervención da negociación colectiva galega, tanto sectorial como de empresa, en materia de suspensión contractual por mor do nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento. Ademais, non se detecta unha especial atención das normas convencionais de aplicación a sectores ou actividades feminizados respecto dos convenios con menor presenza de traballadoras. A modo de valoracións xerais, comúns a negociación colectiva sectorial e de empresa, deben referirse, así mesmo, as eivas técnicas detectadas, sinaladamente de orde sistemática: os dereitos vinculados ao nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento acostuman subsumirse en preceptos xenéricos referidos

---

<sup>157</sup> Vg., art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>158</sup> Duración mínima de cinco días e aviso previo de 48 horas –de 96 horas para entrar ou saír do réxime de traballo a quendas- no art. 8 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>159</sup> Art. 18 do V CC único da Xunta de Galicia.

<sup>160</sup> Un exemplo destas cláusulas no art. 28 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L., Alúmina Española, S.A.

á conciliación da vida persoal, familiar e laboral<sup>161</sup>, ou, incluso, a permisos ou licenzas retribuídas, mesmo non exclusivamente dirixidos ao desenvolvemento de funcións de coidado<sup>162</sup>. Práctica que, con toda seguridade, dificulta a consulta da regulación convencional da suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento polas persoas traballadoras.

Na materia, como se lembrará, o lexislador (art. 48.4 do ET) só apela expresamente a unha intervención moi tanxencial das persoas negociadoras. Así, ao establecerse a alternativa de desfrute a tempo completo ou a tempo parcial – transcorridas, como é sabido, as seis primeiras semanas e previo acordo coa empresa-, o lexislador indica que “a persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos (art. 48.4, penúltimo parágrafo, ET). Previsión que se reitera para o suposto de suspensión por adopción, garda con fins de adopción e acollemento (art. 48.5, último parágrafo, ET). Máis, como é obvio, a intervención da negociación colectiva en absoluto debe circunscribirse ao aspecto referido. Máis aló do mesmo, configurada legalmente a regulación mínima na materia, os convenios colectivos poden introducir melloras.

Con todo, tal non é a opción preponderante na negociación colectiva galega de ámbito sectorial. Nesta, en termos xerais, o tratamento presenta as características seguintes. É práctica habitual, en primeiro lugar, a mera reiteración do réxime legal, ben vía remisión ao mesmo<sup>163</sup>, ben vía reprodución dos correspondente preceptos legais<sup>164</sup>. O que, en ocasións, determina, neste último suposto, a inclusión nos convenios de normas xa reformadas e, por tanto, obsoletas<sup>165</sup> -incluíndo, con todo, algúns convenios previsións de corrección automática<sup>166</sup>. Aínda que non son representativos en termos cuantitativos, cómpre referir erros notables dende unha óptica material ou substantiva: así, ao referir algún convenio, o derogado permiso por paternidade<sup>167</sup>.

---

<sup>161</sup> Art. 53 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023: precepto rubricado “Conciliación da vida laboral e familiar”, que regula sucesivamente o permiso por lactación, a “protección por maternidade” (que comprende a suspensión contractual *ex art. 48.4 ET*), a excedencia por coidado de familiares (na que subsume, a súa vez, a excedencia por coidado de fillos e fillas), así como as reducións de xornada por nacemento de fillos ou fillas prematuros ou que deban permanecer hospitalizados a continuación parto, así como por razóns de coidado de menores de doce anos ou familiares.

<sup>162</sup> Art. 17 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025.

<sup>163</sup> *Vid.* art. 24 do CC do sector de orquestas de verbena de Galicia 2017-2018, así como art. 33. J) do CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026.

<sup>164</sup> Art. 36 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025: precepto rubricado “gestación” que reproduce o art. 36 LPRL e o art. 48.4 ET.

<sup>165</sup> Un exemplo desta práctica no art. 53 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023.

<sup>166</sup> Art. 28 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024: “A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4,5,6,7,8 do ET de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal”; así como, en termos similares, art. 27 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>167</sup> Art. 75 do CC para o sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra.

É frecuente, en segundo termo, que os convenios adopten un enfoque exclusivamente preventivo do embarazo, reiterando, con desigual detalle, a necesaria avaliación de riscos, así como as alternativas legais –*ex* art. 26 da LPRL e arts. 45.1 e) e 48.7 do ET- de acomodación de condicións de traballo, cambio de posto de traballo e suspensión contractual<sup>168</sup>. Nesta materia, de xeito moi illado, algún convenio de sector alude expresamente a concretas adaptacións do posto de traballo<sup>169</sup> ou a particulares condicións laborais, probablemente con especial incidencia no ámbito funcional do convenio, estimadas susceptibles de impacto na saúde da nai ou do feto<sup>170</sup>.

No caso da negociación colectiva de empresa, de novo, a vertente preventiva da maternidade biolóxica conforma o obxecto predilecto de atención, resultando moi minoritario o desenvolvemento convencional da función de coidado da suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento. O que revela unha concepción eminentemente clásica dos dereitos vinculados ao nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento. A miúdo, xa que logo, só a maternidade biolóxica –de xeito singular, o embarazo e, en menor medida, o puerperio ou etapa postparto- é obxecto de regulación dende a óptica da prevención de riscos laborais. Contéplase, a tal efecto, a adaptación do posto de traballo da traballadora embarazada, o seu cambio de posto ou a suspensión por risco durante o embarazo, en termos, por outra banda, escasamente innovadores –así, reiterando o indicado polo art. 26 da LPRL<sup>171</sup> ou con enunciados eminentemente xenéricos<sup>172</sup>-. Puntualmente, algún convenio de empresa recolle que “os cambios de postos de traballo [operados por mor da apreciación de riscos para a saúde da nai ou do feto] levaranse a cabo previa consulta coas afectadas”<sup>173</sup>.

---

<sup>168</sup> É o caso, entre outros, do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia –art. 35-, así como do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña 2018-2020 –art. 36.3-.

<sup>169</sup> O CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña sinala, así, que “durante a época de embarazo, por prescripción médica ou indicación do facultativo, a traballadora ocupará un posto de menos esforzo” (art. 30).

<sup>170</sup> Así, no CC do sector de orquestas de verbena de Galicia 2017-2018, cuxo art. 45 refire, entre as medidas de protección á maternidade, “a non realización do traballo en quendas”, omitindo, con todo, mencionar o traballo nocturno.

<sup>171</sup> Art. 26 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, así como art. 32 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>172</sup> Art. 23 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia: “Licenzas especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade. A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo prescrición dun facultativo do sistema da sanidade pública, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin mingua dos seus dereitos económicos. Finalizada a causa que motivou o cambio de posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal. A traballadora en estado de xestación será trasladada do seu posto de traballo, sempre que a súa permanencia poña en perigo a vida ou integridade do feto ou a súa propia”.

Art. 20 do CC de TELEVES SAU 2022-2025: “Los trabajos considerados como tóxicos, penosos, molestos, peligrosos o insalubres, que pudieran afectar a la trabajadora en estado de gestación o maternidad - en este último caso durante el período de lactancia - deberán ser excluidos para la mujer, debiendo ser trasladada a otro puesto de trabajo que no le sea perjudicial”.

<sup>173</sup> Art. 14 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., anos 2020 a 2025.

Ademais, algúns convenios de empresa inclúen previsións relativas a interacción de permisos por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento con vacacións: nalgúns casos reiterando, sen ningunha mellora respecto do réxime legal (art. 38 ET), a interdicción de solapamento<sup>174</sup> e noutros engadindo leves vantaxes, como a elección do período de disfrute<sup>175</sup>.

#### b. A regulación convencional do permiso para o coidado do lactante

En relación cos dereitos de ausencia ou redución de xornada para o coidado do lactante, debe referirse o intento de reforma recentemente operado por RD-Lei 7/2023<sup>176</sup>, con todo posteriormente derogado<sup>177</sup>. Prescindindo da previsión xa introducida por LOIEMH<sup>178</sup>, o mesmo eliminaba a remisión –hoxe de novo en vigor-, a efectos de acumulación en xornadas completas, aos “termos previstos na negociación colectiva ou (...) acordo a que chegue [a persoa solicitante] coa empresa, respectando, no seu caso, o establecido por aquela”. Así, consonte a norma por uns días vixente, quen exerce o dereito para o coidado do lactante, “pola súa vontade”, podía “substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas”. O que implicaba, conforme a Exposición de Motivos do citado RD-Lei 7/2023, converter “todas as posibilidades de disfrute, incluída a acumulación das horas retribuídas de ausencia, nun dereito de todas as persoas traballadoras”. É previsible, con todo, malia a derogación indicada, que a reforma procurada por RD-lei 7/2023 finalmente prospere –ao decaer a norma, como é sabido, por discrepancias relativas a outros aspectos do citado RD-lei-. Elo, sen dúbida, debe acollerse favorablemente, aínda pese as eivas da reformulación operada: así, en termos de concreción do devandito permiso, configurado pola norma de urxencia como unha bolsa de horas dependente da xornada de cada persoa traballadora, cuxa data de inicio non se precisa, máis si a súa data de remate –con carácter xeral e agás ampliación en supostos singulares, o cumprimento dos nove meses polo menor-. O que, de recuperarse integramente a dición do citado RD-lei 7/2023,

<sup>174</sup> Art. 38 do CC de TELEVES SAU 2022-2025: “Cuando el período de la suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantiza el gozo de la totalidad de ambos derechos”.

<sup>175</sup> Art. 23 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, que engade ao xa indicado que “A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias”.

<sup>176</sup> Real Decreto-lei 7/2023, do 19 de decembro, polo que se adoptan medidas urxentes, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello, e para a simplificación e mellora do nivel asistencial da protección por desemprego.

<sup>177</sup> Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

<sup>178</sup> A Disp. Adic. 11ª LO 3/2007 procedera entón á reforma do art. 37.4 RD-Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo.



pon de manifesto o papel aínda moi relevante a asumir nesta materia, a efectos de concreción dos extremos referidos, pola negociación colectiva. E é probable, así mesmo, o mantemento da remisión operada polo art. 37.7 do ET, a cuxo tenor o convenio colectivo tamén pode fixar o preaviso co que, agás forza maior, a persoa traballadora debe comunicar “a data na que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante”.

A análise da negociación colectiva galega pon de manifesto, en primeiro lugar, disfuncións de orde conceptual, non excesivamente frecuentes, pero relevantes en termos cualitativos: en ocasións, o permiso para o coidado do lactante, configúrase como un dereito de titularidade feminina ou de desfrute prioritariamente feminino –aludindo á “muller”<sup>179</sup> ou ás “traballadoras”<sup>180</sup> para referir a persoa titular-. Incluso algún convenio de sector recolle o desfrute alternativo, ben pola nai, ben polo pai, no caso de que ambos traballen –albergando, xa que logo, aínda no caso de normas convencionais posteriores á reforma operada por RD-Lei 6/2019, de 1 de marzo, a regulación previa a este último<sup>181</sup>-. Sen incorrer en tan significativo erro, outros convenios de sector limitan a súa intervención na materia á reprodución do art. 37.4 do ET, dadas as sucesivas reformas do devandito precepto, en versións xa desfasadas. Nesta materia, con todo, e para evitar precisamente tal efecto, deben destacarse previsións comprensivas da advertencia de modificación dos preceptos reproducidos “automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a lei”<sup>182</sup>.

Aos convenios colectivos de sector confía a negociación colectiva galega a muda do dereito de ausencia ou redución de xornada en permiso. Con todo, apréciase unha notable disparidade nos permisos acumulados recoñecidos: contémpanse, en efecto, permisos de “23 días”<sup>183</sup>, de “20 días naturais”<sup>184</sup>, de “18 días naturais”<sup>185</sup>, de “17 días naturais”<sup>186</sup>, de “15 días”<sup>187</sup> ou mesmo de “12 xornadas

---

<sup>179</sup> Art. 41 do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública; art. 22 do CC da hostalería da provincia da Coruña; art. 16 CC provincial de hostalaría de Ourense 2022-2024.

<sup>180</sup> Art. 56 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia, así como art. 22 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>181</sup> Art. 41 do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública, a cuxo tenor “este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen”. Art. 21.4 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense (2022-2026): “Este permiso poderá ser exercido polo pai no caso de que ambos traballen, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa en que traballe a nai que esta non exercitou na mesma este dereito”.

<sup>182</sup> Art. 13.1 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024.

<sup>183</sup> Art. 13.1 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024; art. 31 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>184</sup> Art. 17.f) do CC do sector comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025.

<sup>185</sup> Art. 7.9 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense.

<sup>186</sup> Art. 14 b) do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo.

<sup>187</sup> Art. 22 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

completas”<sup>188</sup>. Noutros casos, os convenios sectoriais simplemente recoñecen o dereito a “acumular o permiso por lactación (...) por días completos e contabilizando en cada empresa o tempo que supón a hora de lactación”<sup>189</sup>.

Puntualmente, algún convenio de sector acolle melloras de diverso calado: por exemplo, estendendo o goce do dereito ata o cumprimento de 12 de meses polo lactante<sup>190</sup>, ou duplicando –ata 2 horas- a ausencia por mor da lactación e, correlativamente, a redución da xornada –ata 1 hora-, así como a eventual acumulación<sup>191</sup> ou contemplando a posibilidade de acumulación en medias xornadas<sup>192</sup>. Finalmente, outros convenios sectoriais inclúen previsións relativas ao momento de desfrute do permiso por lactación, imponendo o mesmo, en particular, a continuación do permiso por nacemento ou vacacións “sen solución de continuidade”<sup>193</sup>.

Xa no relativo ao procedemento de solicitude do permiso por lactación – sinaladamente, ao preaviso-, algún convenio de sector regula dito extremo, aínda en termos pouco novidosos, ao recoller, maioritariamente, o preaviso de 15 días, de aplicación, *ex art. 37.7 do ET*, en defecto de regulación convencional<sup>194</sup>.

Agás nalgún suposto, xa que logo minoritario<sup>195</sup>, malia a expresa remisión legal e, máis aínda, malia a virtualidade práctica da conversión da redución da

---

<sup>188</sup> Art. 9 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo.

<sup>189</sup> Art. 30 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>190</sup> Art. 56 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia, pese a moi deficiente formulación do dereito –como xa se indicou, recoñecido á muller traballadora-, así como art. 13 CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024 e art. 31 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>191</sup> Art. 24 h) do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018.

<sup>192</sup> Art. 33 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña: “Los progenitores, o adoptantes, guardadores o acogedores por su voluntad, podrán sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada”.

<sup>193</sup> Art. 30 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña: “Os/as traballadores/as poderán acumular o permiso por lactación, regulado no art. 37.4 do Estatuto dos Traballadores, sempre que sexa a continuación da baixa por maternidade, por días completos e contabilizando en cada empresa o tempo que supón a hora de lactación”. Igualmente, o art. 33 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña sinala: “El disfrute de esta licencia retribuida se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma”. En termos similares, *vid.*, así mesmo, art. 7.9 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense –“Se a muller se reincorpora tras as 16 semanas despois do parto, corresponderanlle, pola acumulación do permiso de lactación, 18 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade”-, así como art. 16 do CC provincial de hostalaría de Ourense 2022-2024 e art. 9 do CC para a industria de Ebanistería e afíns da provincia de Lugo.

<sup>194</sup> Por exemplo, no art. 17.f) do CC do sector comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025, así como art. 33 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

<sup>195</sup> Art. 11 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., anos 2020 a 2025: “Por lactancia de un hijo menor de nueve meses uno de los dos progenitores o ambos en caso de compartir el permiso, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una media hora o, a voluntad del trabajador, acumularlo en jornadas completas. En caso de que ambos progenitores trabajasen el uso de este derecho se podrá alternar, debiendo de presentar la documentación justificativa”; art. 22 do CC da empresa Aguas de

xornada ou dereito de ausencia en xenuíno permiso, os convenios de empresa non acostuman recoñecer este último. A nivel empresarial, aprécianse, en cambio, malas praxes: así, singularmente, a reiteración da disposición legal íntegra – remisión á negociación colectiva inclusive<sup>196</sup>, nunha versión, por outra banda, xa obsoleta (dadas, en particular, as recentes reformas operadas por RD-Lei 5/2023). Incluso son escasos os convenios colectivos de empresa que regulan, dende unha óptica procesual ou instrumental, os dereitos vinculados ao coidado do lactante, fixando, como expresamente prevé o art. 37.7 do ET, o aviso previo para a comunicación da data de inicio e finalización do permiso de coidado do lactante, ou outro aspecto formal.

### 3.2. Permisos e licenzas retribuídas

Polo que transmiten de implicación dos negociadores coa necesidade de atención e dedicación das persoas traballadoras a determinadas eventualidades familiares –enfermidades, accidentes, hospitalización e defuncións, fundamentalmente– son positivas todas aquelas cláusulas convencionais que melloran o réxime legal dos permisos retribuídos do art. 37.3 b) e b) bis do ET, melloras que, nalgúns casos, seguen a persistir tras a modificación operada no ET polo RD-Lei 5/2023, de 28 de xuño<sup>197</sup>. Cando a mellora convencional, ademais, recae sobre unha profesión ou sector masculinizado, en termos de co-responsabilidade, o impacto positivo é salientable<sup>198</sup>. A casuística é inxente. Entre outras, destacan as cláusulas que aumentan o número de días de permiso por pasamento de familiares, á vez que o regulan segundo se trate de parentes de primeiro ou segundo grao<sup>199</sup>, incluso terceiro<sup>200</sup>. Dentro do mesmo grao de parentesco, son

---

Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024: “Quen exerza este dereito, pola súa vontade pode substituílo por unha redución da súa xornada en media hora co mesmo propósito ou acumulalo en días completos, 15 días naturais para gozarse inmediatamente despois do permiso de nacemento”.

<sup>196</sup> Art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>197</sup> E que converteu o apartado b) do art. 37.3 anterior ao RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño, nos actuais apartados b) e b bis). Un réxime convencional máis favorable para o seu persoal que o previsto nos vixentes 37.3 b) e 37 b bis) do ET é o contido no art. 30 b) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra. Os días de permiso recoñecidos son 6, mentres que no ET oscilan entre 2 e 5, segundo o feito causante e o grao de parentesco.

<sup>198</sup> Así acontece, entre outros, coa licenza por morte, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de parentes recoñecida ao seu colectivo de aplicación no art. 12 c) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>199</sup> Diferencian os días de permiso segundo o grao –primeiro ou segundo– do traballador cos parentes falecidos, o art. 30 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A. anos 2020 a 2025, o art. 22 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024 e o art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, entre outros. Aínda que o mais habitual é que entre o primeiro e segundo grao non haxa diferencias na regulación convencional de esta clase de permisos. Así, entre os convenios sectoriais, véase, art. 30 b) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra e no art. 7 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra. E nos de empresa, pode citarse, entre outros, o art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>200</sup> No caso de “pasamento de parentes ata o tercer grado de consanguinidade ou afinidade” o art. 19 f) do CC de hostaleira da provincia de Lugo recoñece ao seu persoal que estean ao cargo do persoal traballador, 2 días de licenza retribuída. No art. 20 h) do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por

moí acaídas as que incrementan o número de días de permiso cando o falecido convivía ou dependía da persoa traballadora<sup>201</sup>. Mantendo mellorado o réxime legal do ET, é común que se prevean convencionalmente duracións diferenciadas para o caso de que sexa necesario o desprazamento da persoa traballadora<sup>202</sup>, ás veces, por ter que viaxar fora da provincia<sup>203</sup> e outras esixindo unha mínima distancia quilométrica<sup>204</sup>. En ocasións, o propio convenio regula a coincidencia das vacacións co pasamento do familiar, ordenando a interrupción do período vacacional e a previsión dun novo período de ausencia<sup>205</sup>. Especial sensibilidade con este suceso dedúcese da terminoloxía atopada nalgúns convenios –sectoriais e de empresa– para referirse ao familiar falecido, pois en lugar do grao de parentesco entre o titular do permiso e o suxeito causante, refírense expresamente ao pasamento do “cónxuxe, pais ou fillos”, por un lado, e, por outro, “avós, pais políticos, netos, irmáns e irmáns políticos<sup>206</sup>. Con todo, ao lado do cónxuxe, nalgúns convenios, bótase en falta a mención expresa á defunción da parella de feito, aínda que tras as modificacións operadas por RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño, habería tamén que considerala. As mais das veces, a súa mención faise de forma xenérica, ao final do precepto regulador das licenzas e permisos, como unha referencia xeral de aplicación a todos eles<sup>207</sup>. Quizais, vai sendo hora de que os

---

estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026, a licenza retribuída por falecemento de parente en terceiro grao é de 1 día, igual que o que se prevé no art. 7 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra. En lugar de parentesco de terceiro grao, o art. 20 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025 recoñece ao seu persoal por falecemento dos “bisavós” un día natural de permiso. Por falecemento de parentes ata o terceiro grao, o ET non prevé ningún día de permiso.

<sup>201</sup> Art. 25 h) do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras– de Pontevedra que recoñece aos seus traballadores 2 días naturais de permiso no caso da defunción de “avós, netos, irmáns, pais políticos ou fillos políticos”. No caso de que exista convivencia, sinala o precepto que a licenza se ampliará ata 4 días naturais.

<sup>202</sup> Exemplos de cláusulas que precisan o número de días por falecemento de familiar tendo en conta o desprazamento, hai moitísimos. Entre outros: art. 20 b) do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026 e art. 30 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>203</sup> Art. 18 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>204</sup> Art. 30 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>205</sup> Art. 47 do CC da empresa Hijos de Rivera SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>206</sup> Art. 41 b) do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública. Aparece tamén terminoloxía de esta índole e para esta clase de permisos, no art. 31 CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 25 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras– de Pontevedra, no anexo V do CC do sector derivados do cemento. Entre os convenios colectivos de empresa, destaca pola especial sensibilidade para relacionar á parentela do seu persoal, o CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU, para o centro de traballo da Grela, A Coruña, no seu art. 47, e o CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo, no seu art. 17.

<sup>207</sup> Art. 19 do CC de hostaleira da provincia de Lugo, penúltimo parágrafo, que se expresa nos seguintes termos: “As referencias feitas no presente artigo ao cónxuxe se entenderán feitas á parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que esta estea debidamente inscrita no rexistro de parellas de feito do concello correspondente”. No mesmo sentido, outros convenios sectoriais e de empresa. Entre os primeiros, art. 25 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras– de Pontevedra, art. 7 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra e art. 30 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra. Entre os de empresa, ver art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025, penúltimo parágrafo e o art. 30.1 do CC

convenios colectivos acollan unha redacción do seu réxime de permisos que inclúa ao mesmo nivel calquera tipoloxía de vinculación afectiva entre dous persoas, sempre que estea recoñecida na lei vixente.

As melloras por días tamén se producen nas outras continxencias do art. 37 b) e b) bis do ET. Canto ás licenzas por enfermidade dun familiar, algunha cláusula convencional inclúe a precisión de cando a enfermidade se cualifica de grave<sup>208</sup>, considerándose tal, nalgúns casos, só cando se produza “hospitalización ou intervención cirúrxica”<sup>209</sup>. Outras veces, a gravidade da enfermidade depende de que así sexa “cualificada polo facultativo correspondente”<sup>210</sup>, o que, como moi ben aclara outro convenio, vai exixir a “presentación dun informe médico xustificativo”<sup>211</sup>. Especial mención hai que facer ás que puntualizan que estes días de licenza son laborables<sup>212</sup> e as que permiten o seu desfrute, ou ben a continuación do feito causante ou con posterioridade, incluso, de forma continua ou alterna, á elección da persoa traballadora mentres persista o feito causante<sup>213</sup>. No mesmo sentido hai que referir os convenios que permiten iniciar o desfrute destes días de permiso en calquera momento do período de hospitalización ou repouso domiciliario derivado, aínda que sempre previa comunicación á empresa<sup>214</sup>. E por aplicarse a un sector especialmente masculinizado -o metal-, é salientable a cláusula que permite adiar o desfrute da licenza, permitindo que se inicie en data posterior ao feito causante, unha vez tidas en conta as “quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo”<sup>215</sup>. A efectos de solucionar calquera dúbida que puidera xurdir, hai que valorar todos eses convenios que seguindo determinada doutrina xudicial, aclaran que estas licenzas darán comezo

---

da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A. anos 2020 a 2025. Neste último caso, o parágrafo de referencia dispón o seguinte: “nos casos de que o traballador conviva cunha persoa en unión estable análoga ao vínculo matrimonial e certifíquese a convivencia, terá os mesmos dereitos a efectos de permisos que os establecidos como consecuencia de parentesco do cónxuxe”.

<sup>208</sup> Art. 20 b), último parágrafo, do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026. Nese caso, enténdese por enfermidade grave “se é algunha das enunciadas no anexo do Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico clasificando unha enfermidade como grave de acordo con o disposto no citado Real Decreto”.

<sup>209</sup> Cfr. art. 22. b) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra. O mesmo acontece no CC CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, no que a sola “hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario” xa adquire o calificativo de enfermidade grave (art. 17).

<sup>210</sup> Art. 20 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>211</sup> Art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023.

<sup>212</sup> Art. 31 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025 e art. 30 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>213</sup> Art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>214</sup> Art. 20 b), último parágrafo, do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026.

<sup>215</sup> Art. 12 c) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra.

o primeiro día hábil dende o feito causante, excluindo, do cómputo, os días, laborables<sup>216</sup>, aínda que algún outro convenio dispón exactamente o contrario.

Para concluír co permiso por enfermidade grave de parentes, a maioría dos convenios que melloran o réxime legal, igual que acontecía coa licenza por pasamento, teñen en conta a especial distancia xeográfica que pode existir entre o familiar enfermo e a persoa traballadora, normalmente para incrementar os días de permiso<sup>217</sup>. En ocasións, estes días de mais por desprazamento -ata 10 naturais- o son sen retribuír<sup>218</sup>. Outras, o tempo de licenza sen retribución por enfermidade grave, se concede sen limitación temporal a *priori*, “logo de certificado médico esixible pola empresa, cando a enfermidade supere os prazos establecidos”<sup>219</sup>.

O réxime convencional de permisos por hospitalización ou accidente e intervención cirúrxica sen hospitalización de familiares non dista moito do aquí exposto sobre o de enfermidade, incluso se se compara co de pasamento de parentes. De novo, as melloras convencionais volven ter en conta o parentesco, a afinidade ou consanguinidade, e a distancia xeográfica entre o titular do permiso e o familiar causante<sup>220</sup>.

En termos de conciliación, hai que considerar que cando os sectores ou empresas nos que se mellora o réxime legal de todos estes permisos -enfermidades, accidentes, hospitalización e defuncións- estean ocupados maioritariamente por traballadores varóns e os familiares obxecto de coidado deban ser parentes consanguíneos, hai unha clara chamada á co-responsabilidade, aínda que isto – permiso para coidar, exclusivamente, a parentes consanguíneos- debería ser o habitual nos coidados entre familiares. De feito, xa se empeza a ver algún exemplo neste sentido na negociación<sup>221</sup>. Pero, seguen a ser moitos –a maioría- os convenios que nos permisos para coidados inclúen, de forma xeral, aos familiares afíns, o que non é mais que un reflexo na negociación colectiva dun comportamento social moi arraigado, en particular en Galicia, que considera que son as mulleres as coidadoras da familia, tanto a biolóxica como a política<sup>222</sup>. Outra cousa sería que se recoñezan permisos para o coidado dos parentes afíns por impedimento ou inexistencia de familiares consanguíneos. Ou tamén para o coidado do cónxuxe ou parella de feito, pero non en termos xerais.

Máis alá da mellora do réxime de permisos do art. 37 b) e b) bis do ET, son moi acaídas aquelas cláusulas convencionais que prevén licenzas por razóns

---

<sup>216</sup> Art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>217</sup> Art. 33 e) do CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026 e art. 19 do CC de hostalería da provincia de Lugo.

<sup>218</sup> Art. 31 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de siderometalúrxicas (industrias do metal sen convenio propio) para os anos 2023 a 2025 da provincia de Pontevedra, antepenúltimo parágrafo.

<sup>219</sup> Art. 22.2 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>220</sup> Art. 47 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña e art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>221</sup> Entre outros, art. 19.c) do CC de hostalería da provincia de Lugo.

<sup>222</sup> Entre outros, art. 19 do CC de hostalería da provincia de Lugo.

familiares inexistentes no ET, especialmente se se recoñecen en actividades masculinizadas, como sucede co “permiso postoperatorio de 24 horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización” de determinados parentes, entre os que se mencionan o cónxuxe, pais e fillos, pero tamén parentela política<sup>223</sup>. Con todo, recoñecer este permiso –24 horas inmediatamente posteriores á intervención cirúrxica- para coidar a un pai político ou un irmán político, non parece ter moito sentido coa propia finalidade da licenza nin coa coresponsabilidade nos coidados, salvo que a presenza da persoa traballadora para atender ao parente convalescente sexa imprescindible por non existir familiares consanguíneos máis próximos. De feito, o seu desfrute queda suxeito, normalmente, á correspondente xustificación ao empresario, que, neses supostos –coidado de parentes afíns-, parece que deberá comprender a súa imprescindible presenza por ausencia de outros parentes. Cando se trata de esta clase de permisos –coidados hospitalarios en momentos puntuais-, máis incluso que en situacións de especial gravidade que poden prolongarse no tempo, o máis respectuoso coa coresponsabilidade e coa propia finalidade do permiso, volve ser recoñecelo aos familiares máis próximos, pero, sobre todo, consanguíneos.

Nalgún outro convenio colectivo, en concreto, o vixente nunha empresa de vehículos industriais, e, xa que logo, ocupada –presuntamente- na súa maioría por traballadores varóns, atópase a ordenación dun permiso moi interesante en termos de conciliación. En concreto, o dereito do “traballador que teña ao seu cargo algunha persoa con discapacidade física ou psíquica (...) con xustificación, aos necesarios períodos de ausencia ao traballo, cando se someta a técnicas de fertilización legalmente autorizadas ou de esterilización”<sup>224</sup>.

En termos de xénero, hai que valorar que un convenio colectivo dun sector masculinizado como é a carpintería e ebanistería recolla un permiso para acompañar ao fillo ou filla menor de 16 anos á consulta médica<sup>225</sup>. Agora ben, a primeira impresión positiva desvanécese cando o referido permiso só se concede cando a presenza do proxenitor –normalmente home- “sexo imprescindible por imposibilidade do outro proxenitor”, que maioritariamente vai ser unha muller. De novo, un convenio colectivo provincial de sector parte dun prototipo de traballador do sexo masculino.

Un permiso destas características –acompañar a un descendente ao médico- aparece na gran maioría dos convenios colectivos analizados neste informe, tanto en sectores e empresas feminizados como masculinizados<sup>226</sup>. Agora ben, dende a

---

<sup>223</sup> Art. 41 d) do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública.

<sup>224</sup> Art. 20 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>225</sup> Art. 19 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña.

<sup>226</sup> Entre os sectores feminizados, véase art. 11.7 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo, art. 7.14 do CC do comercio de alimentación da provincial de Ourense e art. 30 h) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra. Entre os convenios de actividades masculinizadas, atópase algún permiso desta natureza, entre outros, no art. 9 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo, no art 12 do CC do

perspectiva da conciliación, se a actividade está masculinizada, non é acaído que se exixa para o seu desfrute a inexistencia ou imposibilidade do outro proxenitor, nin que quede sen retribución<sup>227</sup>. Esa falta de retribución vai supoñer un acicate importante para o rexeitamento da súa utilización por parte dos eventuais destinatarios, traballadores varóns, que, con esta decisión, están descargando as obrigas de atención aos descendentes no outro proxenitor, normalmente unha muller. Nalgún sector especialmente relevante na economía galega e masculinizado, como é o da construción, non foi atopado ningún indicio de permiso ou licenza de esta natureza, o que di moito da súa implicación –mellor dito, da súa non implicación- coa conciliación e co-responsabilidade nos coidados familiares<sup>228</sup>. O mesmo nalgunha importante empresa<sup>229</sup>. No polo oposto, nun convenio colectivo provincial de sector maioritariamente masculinizado, si se atopa recoñecido o dereito do seu persoal, sen perda de retribución, a acompañar a fillos e fillas a consultas médicas, sen máis requisitos que a coincidencia da cita médica co horario de traballo e xustificación da asistencia<sup>230</sup>. O mesmo, tamén, nalgunha empresa ocupada maioritariamente por traballadores homes<sup>231</sup>. Nalgunha empresa, tamén masculinizada, o permiso para acompañar aos descendentes menores de 14 anos ao médico, só se recoñece para o especialista ou para atencións de urxencias, excluindo consultas de dentista e pediatra<sup>232</sup>.

Nalgún convenio –sectorial e de empresa- o permiso de acompañamento a consultas médicas esténdese a outros familiares convivintes de primeiro grado<sup>233</sup>, aínda que en ocasións, tan só cando quede acreditada a imposibilidade destes –pais, fillos ou cónxuxe- para desprazarse por si mesmos<sup>234</sup>. Se a actividade regulada polo convenio está feminizada, nalgunha cláusula convencional, o dereito para acompañar a consultas médicas a familiares convivintes esténdese aos familiares

---

persoal laboral das empresas do sector do comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra e no art. 25 m) do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra.

<sup>227</sup> Art. 11. r) do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo que recoñece ao seu persoal o “(...) dereito ata dez (10) horas de permiso retribuído ó ano, que serán non retribuídas e recuperables cando teñan que acompañar a un fillo/a menor de dez anos, ou a un familiar co que conviva, e que se encontre impedido para acudir a consulta médica, sempre que non exista outro familiar en convivencia co menor ou co impedido e que poda asumir este cometido”.

<sup>228</sup> Así acontece nos 3 convenios provinciais do sector da construción da mostra obxecto de estudo: CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026, CC de edificación e obras públicas da provincia de Lugo e CC para o sector da construción da provincia de Ourense.

<sup>229</sup> CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>230</sup> Art. 9 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo.

<sup>231</sup> Art. 23.1 i) CC de TELEVES SAU 2022-2025, que concede ao seu persoal o “dereito a acompañar á consulta médica a seus fillos/a menores de 15 anos ou ascendentes dependentes, polo tempo necesario ata un máximo de 16 horas”.

<sup>232</sup> Art. 17 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>233</sup> Dentro da relación de licenzas retribuídas, o art. 9 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo recoñece ao seu persoal o dereito a ausentarse do traballo “o tempo necesario nos casos de acompañamento a consulta médica de facultativo/a da Seguridade Social de fillos/as menores de 12 anos e de familiares de primeiro grado que convivan co persoal traballador e non podan valerse por si mesmos sempre que coincida o horario de consulta co do de traballo, debendo presentar o persoal traballador á empresa xustificante de ter asistido á consulta”.

<sup>234</sup> Art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.



de segundo grao<sup>235</sup>. Outras veces, o permiso non se vincula tanto ao grao de parentesco entre a persoa traballadora e o seu familiar, senón que este último sexa unha persoa dependente, aínda que non se especifique o grao de dependencia<sup>236</sup>. Nalgún convenio colectivo, o acompañamento a consultas médicas de familiares “diminuídos físicos ou psíquicos, incluídos como beneficiarios do Seguro Social do propio traballador ou certifiquen a convivencia” pode recoñecerse ata 1 día ao mes<sup>237</sup>.

Non parecen apostar moito pola implicación do seu persoal nos coidados familiares, cando o número de horas recoñecidas para acompañar a descendentes a consultas médicas – 10, 12, 15 horas anuais- forman parte do límite do permiso deseñado para consultas propias<sup>238</sup>. Máis aínda, cando a mesma conformación convencional da licenza xa parece transmitir que a actividade de acompañar ao familiar é secundaria da que se entende como a finalidade principal da licenza, que é a consulta médica do propio traballador, o que sucede no convenio dalgún sector especialmente masculinizado, como é o metal<sup>239</sup>. Con todo, a regulación conxunta de permisos para asistir a consultas propias e de descendentes, tamén se atopa en convenios de actividades ocupadas maioritariamente por mulleres, como é o comercio vario<sup>240</sup>. Sen embargo, a súa configuración reflexa unha maior preocupación dos negociadores para que as mulleres traballadoras do sector poidan acompañar aos seus fillos ao médico. De feito, o permiso xa non se limita a determinadas horas anuais, tendo como única limitación que a consulta coincida en horas coa xornada laboral da persoa traballadora, o que deberá acreditarse co xustificante correspondente<sup>241</sup>. Por outra parte, no metal só se prevé este permiso

---

<sup>235</sup> Art. 30 h) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>236</sup> Art. 23.1 i) CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>237</sup> Art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>238</sup> Art. 12, apartado f), do CC para o persoal laboral das empresas do sector do comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>239</sup> Así, o art. 12, apartado f), do CC para o persoal laboral das empresas do sector do comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra, que recoñece ao seu persoal, previo aviso e xustificación e con dereito a retribución “o tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo prescribíbase dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar a persoa traballadora á empresa o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, até o límite de 10 horas ao ano. Este límite de 10 horas ao ano incluírá os supostos de acompañamento dun fillo menor ao pediatra”. O mesmo sucede nalgúsn convenios de empresa, entre outros, no CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, que no seu art. 22 recoñece ao seu persoal o dereito ao “tempo necesario para acudir a unha consulta na Seguridade Social (incluso para acompañar a menores de 12 anos)”.

<sup>240</sup> Por exemplo, o art. 30 h) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>241</sup> En concreto, o art. 30 h) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra, recoñece o permiso “polo tempo preciso cando por razón de enfermidade, a persoa traballadora precise a asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes coa súa xornada laboral, licenza que se fai extensible para o acompañamento de fillo/as menores de 16 anos e familiares hasta segundo grado que convivan coa persoa traballadora, e que, en ambos os dous casos, deberá acreditarse co xustificante correspondente. Esta licenza ha de entenderse tanto para a asistencia a centros da medicina pública, coma da privada. Igualmente a persoa traballadora, solicitándoo

para a asistencia do fillo ao pediatra, mentres que no comercio esta licenza se entende tanto para a asistencia a centros da medicina pública, coma privada. Por estas mesmas razóns, se se solicita coa debida antelación, as persoas traballadoras do sector terán dereito a dispoñer de ata 15 días ao ano. Ben é certo que son días non retribuídos, pero que, sen dúbida, buscan facilitar aos traballadores – mulleres- os coidados dos fillos, o que non se atopa en convenios masculinizados. Como se comproba, os roles tradicionais seguen a inspirar moitas das cláusulas da negociación colectiva na actualidade.

Para concluír con este permiso, son criticables convenios de sectores tradicionalmente masculinos –entre outros, edificación e obras- que non recoñecen ningún tempo para acompañar a familiares a consultas médicas, cando si se regulan para as consultas médicas do propio traballador<sup>242</sup>.

Aínda que son moitos os convenios colectivos que ordenan e recoñecen permisos por nacemento de fillos e fillas<sup>243</sup>, xa que logo, para os proxenitores, hoxe en día, non teñen ningún sentido<sup>244</sup>. Coa ampliación e equiparación das suspensións contractuais por maternidade e paternidade, na actualidade suspensión por nacemento e coidado do menor tras a reforma do art. 48.4 do ET ex RD-Lei 6/2019, do 1 de marzo, aqueles carecen de fundamento, pois deseñáranse para o seu desfrute polos pais varóns, que non polas nais, como complemento da súa paternidade, en especial, os días inmediatamente posteriores ao alumeamento<sup>245</sup>. De feito, nun convenio colectivo de empresa, atópase unha

---

coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de ata 15 días de licenza e unha vez ó ano, non retribuídas pola empresa”.

<sup>242</sup> Un dos máis representativos é o CC de edificación e obras públicas da provincia de Lugo que recoñece dous permisos para consultas médicas do propio traballador do sector e ningún permiso para acompañar a familiares coa mesma finalidade. Para acudir ao médico de cabeceira, os traballadores do sector da provincia de Lugo teñen dereito a ausentarse do traballo “ata un máximo de 8 horas ao ano e deberá entregar xustificante na empresa” (art. 26.6) e o “tempo necesario nos casos de asistencia á consulta do médico especialista dependente do Instituto Nacional da Seguridade Social/Sergas”, tamén con xustificante “no que se faga constar a necesidade de asistencia ao médico especialista, así como documento que acredite a asistencia ao mesmo” (art. 26.7). Os dous permisos son, ademais, retribuídos, no segundo caso, mantendo o dereito á percepción de “todos aqueles conceptos retributivos que non se atopen vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral”.

<sup>243</sup> No ámbito sectorial, entre outros, art. 9.1 c) do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña 2023-2025, art. 22.2 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra e anexo V do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra. No ámbito empresarial, por exemplo, art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>244</sup> En algúns convenios este permiso xa non está contemplado. Así acontece, no CC da industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense, no CC de hostalaría da provincia de Ourense e no CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo. No ámbito empresarial, xa non se menciona no CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025 e no CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>245</sup> Así aparece descrito no CC de hostalaría da provincia de Lugo: “por alumeamento da dona, 3 días si reside na mesma localidade e 5 días si reside en localidade distinta” (art. 19 b). Outras veces, o permiso concédese polo “parto da muller: 5 días naturais”, tal e como ordena o art. 7 c) do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra.

referencia expresa á necesidade desta supresión<sup>246</sup>. A crítica aquí vertida sobre o permiso de nacemento, é extensible aos recoñecidos convencionalmente por razón de adopción, garda e acollemento coa mesma configuración, como se non existisen as 6 semanas obrigatorias do art. 48.5 do ET<sup>247</sup>.

Máis alá das situacións familiares necesitadas de coidados e atencións persoais – accidentes, enfermidades, etc.-, na mostra de convenios colectivos obxecto de estudo, atópanse tamén algúns permisos que reflicten a atención dos negociadores a determinados acontecementos familiares, normalmente de carácter festivo, o que tamén ten certa relevancia na conciliación. Con todo, a conformación de moitos deles reflexan, aínda, unha conciencia social de familia tradicional, incluso, de índole católica. De feito non son illados os convenios que recoñecen aos seus traballadores permisos por “matrimonio” –propio<sup>248</sup> ou de familiares próximos<sup>249</sup>-, as veces, referido como “casamento”<sup>250</sup> ou “voda”<sup>251</sup>, sen rastro do permiso por constitución de parella de feito, tamén propia ou de parentes. Como xa foi adiantado con anterioridade, a alusión á parella de feito, normalmente, no se inclúe para cada permiso ou licenza contemplada nun convenio colectivo, senón que, normalmente, a súa mención é xenérica para proceder a estenderlle de forma xeral o réxime de permisos regulado no correspondente convenio colectivo. Ocorre que, en ocasións, esta extensión faise con excepcións, o que leva ao absurdo de recoñecer aos traballadores destinatarios do convenio días de permiso retribuídos para asistir á celebración da constitución da parella de feito dun fillo ou dos pais, pero non pola propia<sup>252</sup>. Outras veces, a

---

<sup>246</sup> CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025, que no último parágrafo do seu art. 20 sinala o seguinte: “coa ampliación e equiparación do permiso de paternidade elimínase o permiso por nacemento de fillo que tiñan os pais, que non as nais, e que complementaban o permiso de paternidade anterior”.

<sup>247</sup> Así as cousas, carecen de sentido os 4 días laborables por adopción (tamén por nacemento) contemplados no art. 30 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>248</sup> Art. 23.1 a) do CC de TELEVES SAU 2022-2025, art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA para os anos 2021-2022-2023 e art. 9 do CC do sector de empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra.

<sup>249</sup> Recoñécense días de permiso por matrimonios de parentes próximos, no art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025 que concede 1 día efectivo “por matrimonio de pais, irmáns e fillos/as”, podendo ampliarse ata un máis cando o/a traballador/a precise realizar un desprazamento ao efecto, fora da Comunidade Autónoma”. Outros exemplos: art. 22.5 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra, que concede un día de permiso por matrimonio dun fillo/a, se se celebra en día laborable. Tamén, o art. 7 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense, que o estende a matrimonios de “pais, fillos, irmáns, e irmáns políticos na data de realización da cerimonia”. Igual que no art. 17 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo., que recolle permisos por matrimonio de fillos e pais, pero tamén de irmáns e netos. Non obstante, mais alá dos días concedidos, o relevante é que só se atende á unión matrimonial do familiar sen atender a calquera outra fórmula de formalización dunha relación afectiva.

<sup>250</sup> Art. 30 c) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>251</sup> Art. 22 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>252</sup> Así acontece coa regulación contida no art. 23.1 a) do CC de TELEVES SAU 2022-2025, pois a extensión ás parellas de feito do réxime convencional de licenzas retribuídas faise nos seguintes termos: “para todos os apartados anteriores, salvo o a), as licenzas fanse extensivas ás parellas de feito que estean

referida extensión consegue un impacto positivo no eido de conciliación, como é a ampliación dos dereitos dos cónxuxes a calquera convivencia de feito debidamente acreditada<sup>253</sup>, aínda que non parece un resultado conscientemente buscado. Na mostra de convenios colectivos estudados son escasos, pero hai, os que recoñecen expresamente aos seus destinatarios días de permiso por constitución de parella de feito, mais alá dos previstos por matrimonio, sendo, normalmente o número de días de licenza idéntico<sup>254</sup>. Agás algún suposto que no mesmo convenio colectivo prevense licenzas diferentes segundo a modalidade de formalización da relación afectiva: 15 días naturais ininterrompidos, cando se trata de matrimonio, e 1 día natural, para formalizar a inscrición como parella de feito<sup>255</sup>. Aínda que tras a aprobación do RD-Lei 5/2023, de 28 de xuño, estas cláusulas resultan ilegais, a súa existencia na negociación galega é moi criticable. Con todo, seguindo coas licenzas por matrimonio, no mesmo convenio colectivo que se acaba de referir – o da empresa Peugeot Citroën Automóviles-, atópanse outras notas positivas, como é a consideración das diversas estruturas familiares, pois cando se ordena un permiso por matrimonio de familiares da persoa traballadora –para facilitar a asistencia, enténdese-, se mencionan non só os dos familiares consanguíneos, isto é, fillos, país, irmáns e netos, senón tamén cando estes familiares sexan do cónxuxe do traballador<sup>256</sup>.

O sentido relixioso dalgúns convenios colectivos é tal, que cando ordenan os días de permiso por matrimonio do traballador, puntualizan “civil ou relixioso”<sup>257</sup>, precisión absurda, persistindo na omisión da parella de feito, non da súa existencia, senón do recoñecemento dunha licenza pola súa constitución<sup>258</sup>. Como se acaba de adiantar, a ilegalidade destas cláusulas é patente, pero non por elo se pode obviar o peso da tradición.

No marco dos permisos por festividades familiares, son igualmente criticables aquelas licenzas por “bautizos e primeiras comunións de fillos”<sup>259</sup>, pois,

---

debidamente acreditadas”. E precisamente o apartado a) recoñece a licenza de 15 días por matrimonio, do que se deduce que eses días non se poden outorgar por conformar unha parella de feito.

<sup>253</sup> Art. 22 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, no que se dispón que: “as licenzas en que se faga referencia ao cónxuxe, enténdense asimiladas a aquelas que acrediten debidamente a convivencia de feito”. O mesmo efecto consigue a redacción do parágrafo incluído no art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023, que sinala que “no que respecta a dereitos ou situacións nas que a condición do cónxuxe sexa a causa, entenderase que, na súa falta, a condición de convivencia continuada dará lugar aos mesmos dereitos e situacións”.

<sup>254</sup> Entre outros, no ámbito empresarial, art. 20 a) do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025. No ámbito sectorial, art. 22.1 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra e art. 14 a) do CC de hostalaría da provincia de Ourense.

<sup>255</sup> Art. 17 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>256</sup> Art. Art. 17 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>257</sup> Art. 7.1 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense.

<sup>258</sup> Pois no mesmo art. 7 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense, despois de relacionar todas as licenzas retribuídas, entre elas a concedida por matrimonio “civil ou relixioso” (apartado a) dispón, expresamente, que “salvo a licenza recollida no apartado a), as parellas de feito debidamente acreditadas mediante a súa inscrición no Rexistro Municipal poderán gozar das anteriores licenzas e permisos”.

<sup>259</sup> Art. 24 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018, art. 14 f) do CC de hostalaría da provincia de Ourense.

en xeral, non se atopan equivalentes de permisos por celebracións similares doutras culturas ou relixións. Só unha excepción, cando se recoñece un día natural de permiso para a primeira comunión ou “acto extraordinario doutra confesión relixiosa, por unha soa vez para cada fillo que non alcanzase a maioría de idade e sendo traballadores suxeitos ao réxime de quenda, e sempre que a celebración coincida con día de traballo da súa quenda”<sup>260</sup>.

Fora dos acontecementos familiares festivos, son varios os convenios colectivos que recoñecen ao seu persoal licenzas por separacións e divorcios<sup>261</sup>, incluso, xa se atopa algún exemplo de días de permiso por “ruptura de parella de feito recoñecida legalmente”<sup>262</sup>.

En canto a outra clase de eventualidades particulares que tamén requiren da necesidade dun tempo fora do traballo, cómpre citar o clásico permiso de traslado do domicilio habitual, sendo habitual a súa mención na relación de permisos e licenzas retribuídas da maioría dos convenios colectivos, aínda que co mesmo alcance que o ET, isto é, para recordar a existencia de “1 día” de permiso<sup>263</sup>, precisando, nalgúns casos, que o día será “natural”<sup>264</sup>, mentres que nalgún outro convenio aclárase que o día de permiso é “laborable”<sup>265</sup>. Nalgún convenio en particular, esta licenza amplíase a dous días<sup>266</sup>, ás veces, por tratarse dun traslado a outra Comunidade Autónoma<sup>267</sup>. E noutro, a tres días laborables<sup>268</sup>. Nalgún outro suposto, a regra xeral son tres días, incrementándose a cinco cando o traslado sexa fora da provincia. Iso si, aquí os días son naturais<sup>269</sup>.

Son varios os convenios colectivos que na relación de permisos e licenzas retribuídas inclúen –erroneamente- o permiso de lactación do art. 37.4 do ET. Aínda que noutro apartado deste informe se fai un exame mais rigoroso do mesmo, a súa localización dentro dos permisos, obriga, sequera por riba, a facer unha breve crítica, como é o seu recoñecemento, en ocasións, de forma exclusiva

---

<sup>260</sup> Art. 30 do - CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>261</sup> Art. 30 c) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra e art. 9 g) do CC de traballo para as empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra (anos 2008-2010).

<sup>262</sup> Art. 20 f) do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026.

<sup>263</sup> Entre outros, art. 51 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia, art. 24 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018, art. 26 c) do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023 e art. 22.4 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra. No ámbito empresarial, entre outros, art. 47 i) do CC da empresa HIJOS DE RIVERA SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>264</sup> Art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025 e art. 22 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, entre outros.

<sup>265</sup> Anexo V do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra.

<sup>266</sup> Art. 17 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023.

<sup>267</sup> Art. 30 c) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra.

<sup>268</sup> Anexo V do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra.

<sup>269</sup> Art. 25 j) do CC provincial do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra.

ao sexo feminino<sup>270</sup>. Máis alá da ilegalidade do contido destas ordenacións, acudir á negociación para reproducir –e de forma inexacta- o previsto na lei, non ten ningún sentido<sup>271</sup>. A remisión expresa ao contido previsto art. 37.4 do ET, aínda que sen aportar ningún valor como cláusula convencional, polo menos, evita as ilegalidades referidas<sup>272</sup>.

Outro permiso que non esquecen os negociadores é o recoñecido para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto. Incluso, nalgún convenio colectivo prevese expresamente a súa extensión ao outro proxenitor, na liña da recente doutrina xudicial recaída ao respecto, o que conforma un importante elemento de co-responsabilidade<sup>273</sup>. Sen embargo, a súa regulación convencional non sempre resulta moi acaída cando se limita a reproducir os termos do art. 37.3 f) do ET, en bastantes ocasións, de forma imprecisa, e dando por suposto o seu desfrute por parte da muller –traballadora-xestante, sen proceder á súa extensión en prol doutro proxenitor en calidade de acompañante<sup>274</sup>. É mais, nalgunha cláusula, os propios negociadores recalcan a

---

<sup>270</sup> Entre outros, art. 33 do CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026 e art. 7.9 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense.

<sup>271</sup> Como mostra desta afirmación pódese aportar aquí o contido do art. 22.10 do CC da hostalería da provincia da Coruña que ao recoñecer e regular o permiso de lactación alude indistintamente como titulares do seu desfrute ás traballadoras mulleres, unhas veces, e outras, ao pai ou nai. En concreto, o referido precepto dispón que “as traballadoras por lactación do fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada normal en unha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente polo pai ou pola nai no caso de que ámbolos dous traballen. A traballadora poderá optar por acumular este permiso de lactación nun período de 15 días”. Tamén é defectuosa e moi confusa, a ordenación que se recolle para este permiso no art. 22.7 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra pois recoñece ás “traballadoras, por lactación dun fillo, ata nove meses despois do parto” o “dereito a unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Poderase substituír este dereito por redacción da xornada nunha hora, que terá que ser sempre ao comezo ou ao final da xornada laboral”. Agora ben, o precepto remata sinalando literalmente que “cando os dous pais traballen, soamente un poderá exercer tal dereito”.

<sup>272</sup> Art. 9.2 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>273</sup> Art. 20 i) do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026, que expresamente ordena este permiso para “o acompañamento á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto”. A diferenza de outros moitos convenios, neste mesmo precepto convencional e seguindo o establecido no ET, se engade, tamén, o permiso para “a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade (...) nos casos de adopción ou acollemento, ou garda con fins de adopción”.

<sup>274</sup> No ámbito sectorial, reproducen os termos do ET, entre outros, art. 22 g) do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018, art. 17 j) do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña, art. 22.9 do CC da hostalería da provincia da Coruña, art. 30 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, art. 11.11 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo, art. 42.9 do CC de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense e art. 7.12 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense. No ámbito empresarial, o art. 23.1 do CC de TELEVES SAU 2022-2025 e o art. 17 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo. Tal reprodución do contido do ET faise, ademais, de forma imprecisa, ao non incluír as sesións de información e informes nos casos de adopción, garda e acollemento.

titularidade exclusivamente feminina do permiso<sup>275</sup>, sen reparar no impacto adverso deste recoñecemento no eido da co-responsabilidade.

Son positivas aquelas cláusulas que recoñecen ao seu persoal un permiso por asuntos propios, tamén chamado días de libre disposición, e que podería asimilarse, con algunha diferenza, co que hoxe é o permiso por forza maior do art. 37.9 do ET previsto para cando sexa necesario o seu exercicio por motivos familiares urxentes. Aínda que é obvio que a finalidade do desfrute dos días de asuntos propios é unha cuestión estritamente privada, o feito de que normalmente non estean retribuídos<sup>276</sup> fai pensar nun uso xustifico, como pode ser atender a necesidade de coidado dun familiar, sen deixar de poder utilizarse tamén para xestións da propia persoa traballadora. De feito, ás mais das veces, o seu desfrute queda suxeito á xustificación da necesidade, case sempre con posterioridade<sup>277</sup>, e, normalmente, prohíbese a súa acumulación ás vacacións<sup>278</sup>, incluso, pontes ou Nadal<sup>279</sup>. *Sensu contrario*, o recoñecemento destes días sen necesidade de xustificar o seu fin, parece convertelo nun permiso alleo a conciliación, aínda que poida utilizarse para tal fin<sup>280</sup>. Neste sentido, son sospeitosas de querer facilitar ás mulleres traballadoras –por tratarse do seu colectivo destinatario maioritario- a atención das necesidades familiares ou domésticas, aquelas cláusulas convencionais que recoñecen días desta natureza con retribución e sen máis requisitos -sen preaviso e sen xustificación posterior-, que se atopa nalgún convenio colectivo de actividade feminizada<sup>281</sup>.

Aínda que dende a perspectiva da organización dos recursos da empresa, o preaviso para o seu goce está xustifico, ao mesmo tempo conforma un obstáculo para a atención das urxencias familiares<sup>282</sup>. Nalgún suposto, conxúganse perfectamente estas dúas necesidades, requirindo “con carácter xeral de preaviso de 15 días naturais ao fin de que a empresa poida adoptar as medidas organizativas que resulten necesarias a resultas da ausencia da persoa traballadora”, preaviso

---

<sup>275</sup> Art. 41 j) do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública e art. 12 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025. Nos dous convenios o referido permiso se define como de titularidade feminina.

<sup>276</sup> Entre outros, art. 22.13 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>277</sup> Entre outros, art. 14 i) do CC de hostalaría da provincia de Ourense e art. 7g) do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra.

<sup>278</sup> Art. 6.6 do CC da hostalaría da provincia da Coruña.

<sup>279</sup> Art. 7.8 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense.

<sup>280</sup> Por exemplo, o previsto no art. 12 e) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra que para o desfrute do único día anual de libre disposición que recoñece exige, tan solo, a súa solicitude “cunha semana de antelación” e que non sexa “coincidente có solicitado por outra persoa traballadora da empresa”.

<sup>281</sup> Unha mostra desta afirmación atópase no art. 30 a) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 da provincia de Pontevedra que recoñece ao seu persoal, sen ningún requisito adicional, “unha licenza retribuída de ata un máximo de catro días naturais ó ano de libre disposición, sen necesidade de ser xustificada”.

<sup>282</sup> No art. 17 h) do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña o desfrute dos tres días para asuntos propios terá que acordarse coa “suficiente antelación para a organización do traballo”.

que “poderá eximirse no caso de urxencia acreditada que non fora previsible coa suficiente antelación”<sup>283</sup>. Nesta liña atópase algún outro convenio que distingue e regula de forma diferente, dous clases de días de permiso, segundo a causa xustificativa. Por un lado, o día ou días de asuntos propios que non admiten demora e que se concederán no mesmo acto, sen prexuízo das sancións que poidan imporse á persoa traballadora que alegue causas que resulten falsas e os días de libre disposición por asuntos propios que si que haberá que solicitar cunha semana de antelación<sup>284</sup>.

### 3.3. Reducións de xornada

De novo, no caso dos dereitos de ausencia ou redución de xornada contemplados no art. 37, apartados 5 e 6, do ET ~~para o caso de nacemento prematuro ou hospitalización, por calquera causa, a continuación do parto, de fillo ou filla, así como para o coidado dun menor de doce anos, dunha persoa con discapacidade ou dun familiar~~ non efectúa a norma remisión algunha á negociación colectiva en clave material ou substantiva. Só en relación coa redución de xornada para o coidado do menor a cargo afectado por cancro ou por calquera outra enfermidade grave, se prevé a posibilidade de que o convenio colectivo regule “as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas”. Aínda que a literalidade do precepto suxire que tal alternativa é, así mesmo, susceptible de pacto co empregador –en defecto de regulación convencional-, debe subliñarse o interese da remisión, pois, a miúdo, dadas as necesidades de coidado concorrentes, o desfrute acumulado resulta imprescindible.

E debe destacarse, así mesmo, a recente introdución, por RD-Lei 5/2023, ao termo do art. 37.6 do ET –con proxección, xa que logo, sobre o conxunto de ferramentas de conciliación albergadas por aquel- da advertencia seguinte: “no exercicio deste dereito terase en conta o fomento da co-responsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero”. Como é obvio, resulta imposible, no marco da presente análise, determinar o impacto na negociación colectiva do citado mandato, por certo expresado polo lexislador en termos imperativos, e non, por tanto, a modo de mera recomendación. Con todo, deben cando menos amosarse as dúbidas que, precisamente en termos de impacto negocial, xera o apartado reproducido. Certamente, malia a non precisarse o destinatario da previsión, a mesma só parece poder dirixirse ás persoas negociadoras –e non, en cambio, a empresas ou persoas solicitantes-, pero a súa imprecisión dificultará, con toda probabilidade, a súa posta

---

<sup>283</sup> En concreto, no CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo, art. undécimo, no que se regula este permiso en canto “suposto especial de licenza non retribuída”.

<sup>284</sup> Esta distinción entre días por asuntos propios que non admiten demora e días de libre disposición, sen determinación da finalidade do seu uso, atópase no art. 12 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal para os anos 2020 a 2024 da provincia de Pontevedra.



en práctica. Aos convenios colectivos corresponde, ao noso entender, a articulación de medidas de impulso ao desfrute corresponsable de reducións de xornada por razón de conciliación –así, anudando consecuencias positivas ás reparticións equilibradas home-muller ou á solicitudes cursadas por varóns-. Con todo, dada a xeneralidade coa que se expresa o mandato, este pode quedar reducido a unha mera declaración de orde programática, é dicir, a unha declaración de principios, certamente positiva dende unha óptica material ou substantiva, pero carente de virtualidade práctica. Sen dúbida, unha enumeración, aínda con carácter exemplificativo, de potenciais medidas para a co-responsabilidade resultaría máis útil.

Do art. 37.7 do ET, despréndese, por outra banda, a vontade do legislador de outorgar á negociación colectiva, sectorial ou de empresa, un maior protagonismo na regulación dos procedementos de posta en práctica das reducións de xornada. O art. 37.7 do ET sinala así que “os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o apartado 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas” -previsión que, en todo caso, debe cohonestarse co dereito así mesmo recoñecido á persoa traballadora en orde á “concreción horaria e á determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos apartados 4, 5 e 6 (...) dentro da súa xornada ordinaria”-. E tamén o convenio colectivo pode fixar o aviso previo co que, agás forza maior, a persoa traballadora debe comunicar “a data na que iniciará e finalizará (...) a redución de xornada” -sendo tal aviso previo, en defecto de regulación convencional, de, como mínimo, quince días- (art. 37.7 do ET, último inciso).

As reducións de xornada por razón de conciliación non conforman un contido predilecto ou habitual da negociación colectiva, nin a nivel sectorial, nin a nivel empresarial. Un destacado volume dos convenios de sector e de empresa seleccionados non recollen medida algunha na materia e outros, de novo, só reiteran o disposto polos arts. 37.5 ET e 37.6 ET, coas conseguíntes dificultades de adaptación ao réxime legal vixente<sup>285</sup> -nalgún caso, con todo, emendadas vía recurso a fórmulas xenéricas de auto-corrección<sup>286</sup>-.


Son excepciónais, xa que logo, as melloras das reducións de xornada operada pola negociación colectiva, tanto a nivel sectorial como de empresa: só puntualmente algún convenio de sector recolle unha ampliación do dereito á

---

<sup>285</sup> Tal é a práctica empregada polo CC de TELEVES SAU 2022-2025 (art. 23.1). Entre os convenios de sector, pode citarse o CC autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública, así como o CC para o sector da construción 2022-2026 e o art. 21.4 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense (2022-2026).

<sup>286</sup> Un exemplo no CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo –art. 14-, que remite ao sinalado no art. 37.6 ET, procedendo a unha regulación “a maiores” do previsto naquel, “sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores”.

redución de xornada ata que o menor cumpra 14 anos<sup>287</sup> ou unha singular regulación da indemnización por extinción do contrato de traballo –inclusive por despido– que implica o recoñecemento da mesma como se a xornada se desempeñase a tempo completo<sup>288</sup>.

Incluso son escasos os convenios colectivos, de sector ou de empresa que, consonte a habilitación sinalada polo art. 37.7 do ET, establecen criterios para a concreción horaria da redución de xornada para o coidado dun menor de doce anos, ~~dunha persoa con discapacidade~~  dun familiar ou que fixan o aviso previo mínimo, para, agás forza maior, a comunicación da data de inicio e finalización da devandita redución de xornada. Con todo, debe destacarse positivamente, malia a ser pouco habitual, á atribución de tal concreción, sen matices, á persoa traballadora, conformando xa que logo, consonte a unha interpretación literal, o criterio indicado pola norma convencional<sup>289</sup>.

### **3.4. Fórmulas de traballo flexible (adaptacións de xornada, horario flexible)**

Pese á relevancia que ostenta a ordenación do tempo de traballo na consecución da igualdade por razón de xénero nas relacións laborais e do papel que outorga o lexislador á negociación colectiva para pactar adaptacións de xornada que redunden en beneficio da conciliación, son moi escasos os convenios colectivos que fan uso desta facultade. En efecto, o art. 34.8 do ET reconece ás persoas traballadoras o “dereito a solicitar adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de

---

<sup>287</sup> Así no CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025, cuxo art. 17.b) sinala: “Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Hasta que el menor cumpla 14 años el trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada a tiempo parcial en los mismos términos y condiciones que la guarda legal”. Así mesmo, recolle a devandita mellora o art. 13.2 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024, así como o art. 30.g) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024. En termos similares, art. 7.11 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense, art. 14 c) do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo.

<sup>288</sup> CC autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública: “Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería a la persona trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizado continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad”.

<sup>289</sup> Así no art. 33 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, a cuxo tenor: “Las concreciones horarias, de turno, la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los párrafos anteriores [por cuidado de menores, personas con diversidad funcional o familiares] corresponderán al personal afectado, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria”.

prestación (...) para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral”. Para continuar sinalando que os termos do seu exercicio se pactarán na “negociación colectiva (...) que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun ou doutro sexo”. Non obstante, a regulación convencional non é imprescindible, ao preverse legalmente na súa ausencia, e, xa que logo, con carácter supletorio, “un proceso de negociación coa persoa traballadora”.

Así as cousas, unha vez revisada a mostra convencional obxecto de análise, parece que, maioritariamente, os seus negociadores acolléronse á referida opción supletoria, isto é, que sexa a empresa a que negocie de xeito individual a petición de adaptación da xornada coa persoa traballadora solicitante, o que, de non chegarse a un acordo obriga a iniciar a vía xurisdiccional<sup>290</sup>. É máis, nin tan sequera, agás algunha cláusula moi illada<sup>291</sup>, se recorda convencionalmente o dereito das persoas traballadoras a solicitar adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, no sentido do art. 34.8 do ET, o que produciría unha importante función pedagóxica aos seus posibles destinatarios<sup>292</sup>.

Neste contexto, son totalmente criticables aqueles convenios que pese á relevancia que proxecta a ordenación do tempo de traballo coa efectividade do dereito a conciliación da vida familiar e laboral do seu persoal, limitan o contido convencional desta materia á inclusión de cláusulas xenéricas, tales como, as que recordan que “os dereitos de conciliación en materia de xornada laboral se respectarán para todo o persoal, con independencia do seu sexo, antigüidade, tipo de xornada ou contratación”<sup>293</sup>. Peor aínda son aqueles convenios que se refiren á conciliación familiar e laboral en atención a unha sola institución en particular de todas as que integran a ordenación legal do tempo de traballo, como si nas demais non se tivese que ter en conta<sup>294</sup>. Máis acaídas parecen aquelas cláusulas convencionais que conteñen medidas destinadas a garantir o descanso do seu persoal e o dereito á desconexión dixital co fin de “favorecer a conciliación da vida

---

<sup>290</sup> A tal efecto o art. 34.8 do ET remítese ao art. 139 da LRXS que regula os procedementos sobre “dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente”.

<sup>291</sup> Art. 33 c) do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>292</sup> Unha parte importante dos convenios colectivos examinados non aluden ao dereito das persoas traballadoras a solicitar adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo. No ámbito sectorial, entre outros, CC da hostalería da provincia da Coruña, CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023 e CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra. No ámbito empresarial, CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo e CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>293</sup> Art. 35 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña 2022-2025.

<sup>294</sup> Art. 14 k) do CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública, que recorda que a concreción horaria na redución de xornada do art. 37.6 do ET –garda legal- se establecerá en atención “aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas”. O termo conciliación da vida familiar e laboral non aparece mais en toda a norma convencional.

persoal, familiar e laboral”<sup>295</sup>. A mención das eventuais distorsións que provoca a permanente conectividade no tempo de traballo e no ámbito persoal e familiar das persoas traballadoras, é unha tendencia crecente na negociación colectiva galega<sup>296</sup>. Non obstante, con todo o que teñen de positivas, todas esas cláusulas seguen a obviar a existencia do dereito das persoas traballadoras a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo. Quizais, algo tivo que ver a necesidade urxente de atopar novos equilibrios entre o desenvolvemento tecnolóxico das comunicacións e o dereito á conciliación da vida laboral e a vida familiar e laboral. Pero, precisamente, nese equilibrio tamén debe ter cabida a adaptación da xornada para facer efectivo o dereito a conciliación. De feito, como unha forma de prestación do traballo, o propio art. 34.8 do ET alude ao traballo a distancia, o que, tras a aprobación da Lei 10/2021, do 9 de xullo, inclúe o tele-traballo que se desenvolve mediante o “uso exclusivo ou prevalente de medios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicación”.

No marco da conxugación entre a adaptación do tempo de traballo e a conciliación da vida familiar a laboral, aínda que sen alusión directa ao 34.8 do ET, foi atopado algún convenio colectivo que prevé certa flexibilización na distribución e na duración da xornada de traballo por razóns familiares, en concreto, nas quendas de traballo e no horario de entrada e saída. Tal ordenación se dirixe a aqueles proxenitores que, traballando na mesma empresa, teñan a cargo menores de doce anos ou persoas con discapacidade física, psíquica ou sensorial. A fin de que a atención a aqueles familiares non sufra prexuízos, os traballadores afectados poden solicitar que as súas quendas de traballo non coincidan e cando isto ocorra que se conceda unha hora de marxe na entrada ou saída do traballo de forma alternativa, iso si, que non se vai a retribuír<sup>297</sup>. Outras veces, a consideración das obrigas familiares na ordenación convencional do tempo de traballo, quédase nunha chamada xenérica á promoción de “medidas de flexibilización da xornada laboral e dos horarios que faciliten o dereito efectivo á conciliación fomentando á co-responsabilidade dos traballadores varóns nas labores domésticas e na atención á familia”<sup>298</sup>.

Sen referir expresamente as razóns familiares, é obvio que os cambios voluntarios de quenda entre traballadores, permitidos nalgún convenio colectivo, son un instrumento acaído para facilitar a conciliación<sup>299</sup>. O mesmo que cando se trata de organizar as quendas, e o convenio exige que se teñan en conta “circunstancias persoais de cada empregado/a”<sup>300</sup>. Tamén poden ter certa pegada,

---

<sup>295</sup> Art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>296</sup> Art. 2 do Anexo V: Marco normativo do tele-traballo do CC de TELEVES SAU 2022-2025.

<sup>297</sup> Art. 10 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025.

<sup>298</sup> Art. 74 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>299</sup> Art. 18.8 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia. Tamén se permiten “cambios de quenda previamente consensuados entre as persoas traballadoras que se comunicarán con 24 horas de antelación” no art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>300</sup> Art. 9 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

aqueles convenios que establecen que a elaboración e fixación dos horarios de traballo se faga de común acordo entre a empresa e os traballadores, a través dos seus delegados de persoal ou comités de empresa, que desfrutarán de 15 días laborables antes da súa aceptación para consultas de traballadores<sup>301</sup>. Igualmente, aqueles convenios que admiten cambios no calendario, en concreto, nos descansos, sempre que estean previamente consensuados entre os propios compañeiros de traballo<sup>302</sup>. A mención ao conxunto de cláusulas convencionais que conxugan tempo de traballo e conciliación, non se pode rematar sen aludir ás que recordan a necesidade de garantir o exercicio de certos dereitos relacionados coa conciliación e co-responsabilidade, sen menoscabo das relacións laborais<sup>303</sup>.

Pola contra, en outras ocasións, a flexibilidade na distribución e na duración da xornada de traballo parece deseñarse tan só para responder a razóns empresariais, sen atender, nin sequera mencionar, á necesidade de conciliación ou calquera outro interese da outra parte do contrato, o traballador. Así, partindo da súa catalogación convencional expresa como “xornada flexible”, algún convenio colectivo prevé a súa distribución ao longo do ano pola empresa “atendendo ás necesidades do envasado –empresa de bebidas- e aos períodos de maior demanda”<sup>304</sup>. Apuntando mais ou menos razóns, pero en todo caso, como importante pexa á efectividade do dereito á conciliación da vida familiar e laboral, son varios os convenios colectivos que asignan á empresa, de forma unilateral, a facultade de distribuír a xornada semanal de traballo<sup>305</sup>, xa sexa con criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a plantilla ou de forma diversa por seccións ou departamentos<sup>306</sup>. Na mesma liña se sitúan os que permiten realizar unha distribución irregular da xornada por períodos de catro meses<sup>307</sup>. O mesmo sucede cos horarios de traballo, en ocasións, tamén determinados libremente polas empresas, “axustándose ás necesidades do servizo que prestan”<sup>308</sup>. Como moito, nalgún convenio, aínda recoñecendo que se trata dunha facultade da dirección da empresa, se permite na súa fixación a intervención do comité de empresa<sup>309</sup>. No que atinxe á organización do traballo en quendas, foron atopadas cláusulas nas que o seu establecemento –o das

---

<sup>301</sup> Art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>302</sup> Art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>303</sup> Art. 32 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra, que leva por rúbrica “Igualdade e non discriminación” e inclúe entre os seus apartados un adicado á “Ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar”, que recorda a garantía do exercicio de certos dereitos relacionados coa conciliación e co-responsabilidade, sen menoscabo das relacións laborais.

<sup>304</sup> Art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>305</sup> Art. 8.1 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>306</sup> Art. 9 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo.

<sup>307</sup> Art. 9 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo.

<sup>308</sup> Así se prevé no art. 42 do CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026 no que atinxe ao “horario das oficinas, así como o do persoal adscrito aos servizos de vixilancia, mantemento e sostemento de inmobles, e de mantemento de canteiras, graveras e areneras, e traballos a quenda”.

<sup>309</sup> Art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

quendas- será cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen<sup>310</sup>. Aínda sendo a quenda continuada a mais acaída á conciliación familiar, en determinados convenios establécese que a quenda continuada se fixa en función das necesidades da produción<sup>311</sup>.

Como crítica xeral en toda esta materia hai que salientar algún convenio colectivo que diseña un sistema de xestión do tempo de traballo con certo marxe de flexibilidade en favor da empresa, incluíndo un réxime de bolsa de horas, pero, no seu canto, non establece ningún sistema de adaptación da xornada que favoreza a conciliación da vida familiar e laboral para o seu persoal<sup>312</sup>. O que resulta especialmente gravoso se no sector ou empresa de que se trate prevalece a contratación masculina, como sucede coa automoción.

### 3.5. Excedencias

No relativo a excedencias, o lexislador confire á negociación colectiva – empresarial ou de sector- un papel máis destacado. Así, en primeiro lugar, ao referir expresamente a posibilidade de prolongación da excedencia por coidado de familiares<sup>313</sup>, por Lei limitada a un máximo de dous anos (art. 46.3, parágrafo 2º, do ET) –o que contrasta, xa que logo, coa duración máxima da excedencia por coidado de fillos ou fillas, en cambio, de ata tres anos (art. 46.3, parágrafo 1º, do ET)-. Previsión que, dende logo, debe interpretarse en clave de impulso á citada ampliación convencional. E debe destacarse, así mesmo, a inclusión, logo da reforma operada por RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño<sup>314</sup>, do mandato igualmente inserido no art. 37.6 do ET: “no exercicio deste dereito terase en conta o fomento da co-responsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero”. Unha advertencia que, como xa se indicou, debe, en clave material, acollerse favorablemente, pero que, con toda probabilidade, carece da precisión necesaria para despregar un impacto real na negociación colectiva. E debe referirse, finalmente, o indicado polo art. 46.6 do

---

<sup>310</sup> Art. 7 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024.

<sup>311</sup> Art. 21 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, para os anos 2021-2022-2023.

<sup>312</sup> CC para os traballadores da empresa Peugeot Citroën automóbiles España, S.A. (antes Citroen Hispania SA) centro de Vigo. Tamén contén un réxime de bolsa ou banco de horas, para a súa utilización con máis ou menos liberdade polas empresas, o art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>313</sup> Xa a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, pola que se implantou a excedencia por coidado de familiares, contemplaba tal posibilidade de ampliación no ámbito da negociación colectiva, aínda que entón a duración legal era de tan só un ano, incrementándose posteriormente, por Lei 3/2007, a dous anos.

<sup>314</sup> Cómpre ter en conta, por outra banda, que o RD-Lei 5/2023 ampliou o elenco de familiares susceptibles de coidado: así, agora, son tales o “cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída”. Así mesmo, completouse o réxime xurídico da negativa empresarial en caso de desfrute simultáneo, polo mesmo suxeito causante, por dúas o mais persoas traballadoras da mesma empresa: así, as razóns fundadas e obxectivas de funcionamento nas que debe sustentarse, deben motivarse “debidamente por escrito debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación”.

ET: “a situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan”. A previsión non é novidosa -ao estar xa presente no ET de 1980-, mais debe destacarse o seu potencial en termos de conciliación e co-responsabilidade, pois, ao amparo da referida habilitación, poden articularse outras excedencias para a atención de obrigas familiares e de coidado.

Os convenios colectivos de sector acostuman referir as excedencias, por coidado de fillos e, así mesmo, por coidado de familiares, en termos, en xeral, pouco novidosos, procedendo a unha remisión á normativa de aplicación<sup>315</sup> ou reproducindo esta última -coa conseguinte, defectuosa actualización da regulación convencional resultante<sup>316</sup>, só contrarrestando algún caso puntual pola expresa previsión de modificación automática do convenio ao producirse a correspondente reforma legal<sup>317</sup>.

Con todo, merecen destacarse algunhas melloras da duración da excedencia por coidado de fillos -ata 4 anos<sup>318</sup>- e, así mesmo, da duración da excedencia por coidado de familiares -ata 3 anos-. Isto último, ademais, nun sector con destacada presenza feminina. Así, o CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia amplía a excedencia para o coidado de familiares, consonte á habilitación legal, a tres anos<sup>319</sup>. O que, como é obvio, suscita dúbidas dende a perspectiva dos principios de igualdade entre homes e mulleres e non discriminación por mor do xénero: pois non pode deixar subliñarse que coidadoras profesionais son, así mesmo, incentivadas ao coidado informal no ámbito dos seus respectivos fogares.

Por outra banda, algún pacto sectorial opta pola articulación de novas modalidades de excedencia: así, o CC do sector de comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025 alberga unha excedencia por violencia de xénero<sup>320</sup> e o CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do

---

<sup>315</sup> Art. 42 CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública.

<sup>316</sup> Art. 39 CC do sector comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025; art. 23 CC da hostalería da provincia da Coruña; art. 34 CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025.

<sup>317</sup> Art. 15 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024: “A efectos informativos transcríbese o disposto no art. 46.3 do ET de tal maneira que se modifica automaticamente na forma que se modifique o texto legal”, así como, con igual dicción, art. 26 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024. Pola súa banda, o CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo, art. 13, regula as excedencias “Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores”.

<sup>318</sup> Art. 15.1 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024; art. 26.1 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>319</sup> Art. 55 CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia.

<sup>320</sup> Art. 39 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025: “Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Para hacer efectivo su derecho a la protección social integral, podrá solicitar la situación de excedencia durante un período no superior a 18 meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y sin

metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024 prevé unha excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva de posto de traballo<sup>321</sup>, así como unha excedencia especial de verán<sup>322</sup>. Tales “novas” excedencias, en todo caso, deben conformar unha mellora do sinalado polo art. 46.3 do ET. Non cabe, en cambio, aínda baixo unha denominación non prevista legalmente –“excedencia especial”–, operar unha rebaixa dos estándares legais<sup>323</sup>.

Finalmente, son escasos os convenios de sector que complementan a regulación legal con algunha previsión de orde instrumental, regulando a forma e prazos de solicitude. Son excepciónais, por tanto, as cláusulas que realizan tales precisións<sup>324</sup>.

En materia de excedencias, a análise dos convenios colectivos de empresa constitutivos da mostra permite extraer as conclusións seguintes: as cláusulas son escasas en termos cuantitativos e, así mesmo, cualitativos. Poucos convenios colectivos integran as mesmas e estas, ao reiterar o disposto polo art. 46.3 do ET, adoitan ser pouco innovadoras -incluso, incorren en inexactitudes, ao non recoller

---

que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. El período en el que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de su nivel retributivo o equivalente”.

<sup>321</sup> Art. 13.2 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024: “As empresas concederán ás persoas traballadoras unha excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva do posto de traballo, con suspensión do contrato e cotización, podendo legalmente realizarse contratos para suplir ao persoal en excedencia”, así como, nos mesmos termos, art. 26.2 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>322</sup> Art. 13.3 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024: “As persoas traballadoras por coidado de fillo/as menores de 14 anos, terán dereito a unha excedencia especial con reserva do posto de traballo, e suspensión do contrato e cotización, durante o período de vacación escolares de verán. Esta excedencia deberá solicitarse como mínimo cun mes de antelación a data de desfrute do dereito”; así como, recoñecendo o mesmo dereito, art. 26.3 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024.

<sup>323</sup> O que parece producirse ao abeiro do art. 75 do CC para o sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra, que, baixo a rúbrica “Excedencia especial”, sinala: “Lo/as trabajadore/as tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al/la cónyuge, padres, hijo/as o hermano/as en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del/la trabajador/a excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del/la trabajador/a que será considerado como falta muy grave”. Igual valoración merece o sinalado polo art. 8 –Licenza non retribuída– do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense: “Os traballadores/as en caso de enfermidade grave do pai, da nai, cónxuxe ou fillo, poderán solicitar una excedencia voluntaria de 28 días naturais non retribuídos en períodos de 7 días naturais cun aviso previo de 15 días, agás casos de urxente necesidade, que deberá ser acreditada”.

<sup>324</sup> Así, por exemplo, no CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo, que sinala (art. 13.c): “nos casos nos que alguén queira facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicita-lo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuítos que non puideran preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días”.



as novidades introducidas por RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño<sup>325</sup>. Conformando unha práctica excepcional, algún convenio colectivo de empresa si contempla singulares excedencias: así, “por razón da violencia sobre a muller”, para facer efectiva a protección e o dereito á asistencia social integral das vítimas de violencia de xénero<sup>326</sup>.

#### 4. Modalidades contractuais

Jaime Cabeza Pereiro

Universidade de Vigo

##### 4.1. Contrato a tempo parcial

O contrato a tempo parcial ten un nesgo moi evidente de feminización, derivado da súas características, supostamente máis aptas para conciliar as obrigas familiares e as obrigas laborais. Pero xa hai tempo, e en particular despois da última reforma do seu réxime legal, producida co RD-Lei 16/2013, do 20 de decembro e pola Lei 1/2014, do 28 de febreiro, a opción legislativa por unha flexibilidade moi extrema da normativa reguladora desta modalidade contractual produciu un modelo moi contraposto a facilitarlles ás persoas así contratadas a posibilidade de compatibilizar a súa vida familiar e profesional.

Por iso son especialmente importantes as cláusulas de convenios colectivos que inciden nesta realidade normativa para outorgar certos dereitos adicionais para o caso dos contratos a tempo parcial.

Por exemplo, son moi positivas as cláusulas que garanten una xornada continuada por debaixo de ou ata certo limitar. Pode ser ata catro horas diarias<sup>327</sup>, ou establecendo ademais como tramo máis curto tres horas e media<sup>328</sup>. Ou, como regra xeral, por debaixo da metade da xornada, aínda que ás veces engadindo que pode ser partida cando haxa causa xustificada<sup>329</sup>.

---

<sup>325</sup> CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, TELEVES SAU 2022-2025 (art. 25.3).

<sup>326</sup> Art. 24.4 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>327</sup> Art. 32 g) do CC do comercio da alimentación de Ourense, art. 25 do CC do comercio da alimentación de Lugo, art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra, art. 14 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra, art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra ou art. 7 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>328</sup> Art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra ou art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>329</sup> Art. 27 do CC da hostalería da provincia de Lugo: “entenderase que existe causa xustificativa de tal xornada en todo caso canto a xornada partida sexa unha opción do persoal traballador afectado, cando as necesidades do posto de traballo exixan a prestación de servizos a distintas horas ou cando concurran razóns técnicas, organizativas ou productivas que xustifiquen o horario”.

Nunha orientación aparentemente contraria, pero complementaria, algún convenio impide, para o caso dos contratos a tempo parcial, acumular xornada en varios días, agás acordo entre a empresa e a persoa traballadora<sup>330</sup>.

É fundamental a regulación das horas complementarias. Hai convenios que se sitúan no número máximo das que se poden pactar, do 60 por 100<sup>331</sup>, limiar que desde logo complica moito a conciliación da vida laboral e familiar, máxime cando non se acompaña doutro tipo de límites. Ten que insistirse en que esa ampliación ao sesenta por cento se leva a cabo tanto por convenios sectoriais como de empresa, en seguimento do art. 12.5 do ET<sup>332</sup>.

Así mesmo, son moi convenientes, na senda de mellora dos dereitos neste tipo de contratos, que se recolla o dereito tradicional –anterior á súa supresión por Lei 12/2001, do 9 de xullo- de consolidación de parte das horas complementarias realizadas nun período de cómputo anterior. Vg., do 50 por 100 das estruturais desenvolvidas nos quince meses anteriores<sup>333</sup>, ou a mediana das realizadas nun período de dous anos<sup>334</sup>, ou o 50 por 100 das realizadas de media nos últimos doce meses “por motivos estruturais”, sempre e cando se realizaran durante cando menos dez meses dese prazo de doce<sup>335</sup>.

Ten moita importancia o establecemento de períodos ampliados de aviso previo para a realización de horas complementarias. O prazo de tres días –aínda dispoñible por convenio colectivo- mellórase nalgunhas cláusulas, para permitir unha mellor organización das persoas traballadoras<sup>336</sup>. Pero, en senso contrario, hai convenios que sitúan o prazo en 24 horas, mesmo con excepcións<sup>337</sup>. Son, así mesmo, axeitadas certas cláusulas que impiden as horas complementarias alén de certa porcentaxe de xornada<sup>338</sup>.

É moi pertinente, porque mellora a posibilidade de conciliar a vida familiar e laboral das persoas contratadas a tempo parcial, a cláusula que impide a

---

<sup>330</sup> Art. 14 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>331</sup> Art. 7 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña. Tamén, art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>332</sup> Un caso de ampliación por convenio de empresa en art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>333</sup> Art. 32 g) do CC do comercio da alimentación de Ourense. Sempre e cando a persoa afectada fíxese horas complementarias pola dita causa, polo menos durante 12 meses nese mesmo período. Unha regra parella no art. 25 do CC do comercio da alimentación de Lugo.

<sup>334</sup> Art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra e art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>335</sup> Art. 7 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>336</sup> A sete días, no art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra e no o art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra. Tamén a una semana, aínda que “sen prexuízo de eventuais circunstancias de forza maior ou extraordinarias de carácter urxente”, no art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>337</sup> Art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo: “24 horas sen prexuízo de eventuais anomalías e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiriran a comunicación e utilización de ditas horas no propio día”.

<sup>338</sup> Vg., cando se chegan ás 30 horas. En empresas de quince ou máis traballadores/as, no art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

distribución irregular da xornada no caso desta modalidade de contrato<sup>339</sup>. Claro que outros convenios, precisamente polas utilidades ás que poder servir o traballo a tempo parcial –vg., para os traballos de fin de semana, ou para completar quendas- se expresan en sentido inverso e, por exemplo, o exclúen da distribución ordinaria da xornada de luns a venres<sup>340</sup>, ou establecen a posibilidade da práctica de xornadas diferentes para este tipo de contratos<sup>341</sup>. Son regras que se dirixen a adaptar o contrato de traballo ás necesidades horarias da empresa e que non teñen entre as súas finalidades a de facilitar a conciliación da vida familiar e laboral.

Tamén hai que incluír como bos exemplos as cláusulas que establecen dereitos preferentes das persoas contratadas a tempo parcial incrementaren as súas xornadas antes de que as empresas poidan realizar contratacións doutras non vinculadas a ela<sup>342</sup>, ás veces engadindo dereitos informativos aos traballadores e traballadoras contratadas a tempo parcial<sup>343</sup> e procedementos que inclúen listaxes de persoas solicitantes<sup>344</sup>. Algún convenio incorpora a preferencia das persoas que prestan servizos no mesmo centro no que se produce a vacante a xornada completa<sup>345</sup>. Hai cláusulas que remiten estas preferencias aos casos de vacantes ou incrementos de persoal, para o acceso á xornada completa, e establecen preferencias para a súa ocupación en función da antigüidade na empresa<sup>346</sup>. Son importantes as regras que engaden dereitos informativos da representación legal das persoas traballadoras<sup>347</sup>.

Neste eixo de ideas, hai cláusulas minuciosas que regulan mobilidades voluntarias no contrato a tempo parcial. Establecen dereitos de información verbo de vacantes a tempo completo dunha duración de máis de 20 días para que as persoas que traballan a tempo parcial poidan solicitar conversións. Regulan un procedemento con prazos para responder ás ofertas de vacantes que comunique a empresa e que deberán incluír as condicións laborais das mesmas. De entre as solicitudes de conversión recibidas, a empresa ten a potestade de escoller a persoa

---

<sup>339</sup> Art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>340</sup> Art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI, para os anos 2023-2025.

<sup>341</sup> Art. 13 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>342</sup> Art. 27.2 do CC da hostalería da provincia de Lugo. Tamén, art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra, con preferencia das persoas contratadas a tempo parcial con máis antigüidade.

<sup>343</sup> Art. 27.2 do CC da hostalería da provincia de Lugo: “a estes efectos, as empresas que precisen realizar unha nova contratación no marco xa indicado, comunicarán ao persoal traballador contratado a tempo parcial a nova xornada e o horario de traballo que resultaría de exercitar o seu dereito preferente á ampliación da xornada, debendo o persoal traballador dar resposta á empresa en orde a se exercita ou non o seu dereito preferente no prazo de 48 horas dende a comunicación da empresa”.

<sup>344</sup> Art. 7 do CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña.

<sup>345</sup> Art. 8 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>346</sup> Art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra. A eses efectos, establece obrigas informativas á empresa referidas ás vacantes.

<sup>347</sup> Art. 8 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

que acceda ao incremento de xornada, aínda que ten que responder a todas as solicitantes de xeito motivado<sup>348</sup>.

Outros convenios establecen a conversión de contratos a tempo parcial en contratos a xornada completa cando se realizan un número determinado de prolongacións de xornada, xa sexan continuadas ou alternas<sup>349</sup>.

Máis ambivalentes resultan as cláusulas que establecen límites entre o traballo a xornada parcial e a xornada completa máis ríxidos do previsto no art. 12 do ET. Por exemplo, cláusulas que expresan que alén dos dous terzos de xornada queda excluído o contrato a tempo parcial, ou que establecen limiares máximos de contratos a tempo parcial<sup>350</sup>. Hai cláusulas que establecen limiares bastante estritos para que caiba a contratación a tempo parcial<sup>351</sup>. Pode ser que, na práctica, este tipo de preceptos produza disfuncións e efectos non desexados.

## 4.2. Contrato fixo-descontinuo

En relación co contrato a tempo parcial, hai dúas diferencias notables do contrato fixo-descontinuo, no que afecta á conciliación da vida familiar e laboral: por unha parte, non é evidente a súa feminización en termos porcentuais. Máis ben, semella que a composición correlativa entre homes e mulleres depende de cada sector produtivo ou, máis ben, da concreta actividade dentro do sector. Por outra parte, non hai unha relación aparente ente natureza do contrato e maior capacidade de conciliación. Antes ben, as propias características deste tipo de contrato –incertezas no que se refire a xornada que hai que desenvolver e ao horario de traballo– máis ben dificultan a mesma. Por todo iso, o máis razoable parece a análise de certas cláusulas, en particular en ámbitos nos que a presenza de traballadoras é maioritaria, para poder comentar bos exemplos que facilitan a axeitada compatibilidade da vida familiar e a vida laboral, como expresa o art. 16.6 do ET<sup>352</sup>. Omítese, polo tanto, o comentario doutras cláusulas que teñen unha relación moito máis circunstancial coa conciliación da vida familiar e laboral<sup>353</sup>.

---

<sup>348</sup> Art. 39 do CC da hostalería da provincia da Coruña. Este precepto diferencia entre diversos tipos de vacantes.

<sup>349</sup> Art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra.: “converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa no período de un ano, realizen prolongacións de xornada.

<sup>350</sup> Por exemplo, do 25 por 100 do cadro de persoal, no art. 35 do CC do persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal de Pontevedra. Igualmente, o art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>351</sup> Dependendo do número de persoas no cadro de persoal, entre 24 a 30 horas ou entre 27 e 30 horas, no art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>352</sup> “As persoas traballadoras fixas-discontinuas no poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na lei o os convenios colectivos”.

<sup>353</sup> Por exemplo, as que establecen indemnizacións por fin do período de actividade, como fai o art. 35 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

Polo que se refire á causa do contrato fixo-descontinuo, pode dar certeza algún convenio colectivo que, verbo aos períodos de inactividade entre contratadas, subcontratadas e concesións, a dita inactividade apréciase no ámbito provincial<sup>354</sup>.

Neste feixe de reflexións, ten moita importancia o prazo de aviso previo que se lles reconeça ás persoas así contratadas para a súa incorporación ao traballo despois dun período de inactividade, pois prazos moi breves dificultan máis acudir aos chamamentos por motivos varios, entre outros os derivados da atención á familia<sup>355</sup>. Ás veces, se expresa a posibilidade de chamamentos fóra da tempada, pero neste caso de aceptación voluntaria<sup>356</sup>. Moi positivo é o precepto que establece a obriga das empresas de entregarlle á representación legal das persoas traballadoras un calendario de previsións de chamamentos<sup>357</sup>. Coherentemente, acaen as cláusulas de convenios que establecen prazos de avisos previos para o fin de actividade<sup>358</sup>.

Tamén no que se refire aos chamamentos, hai que salientar cláusulas que expresan causas xustificadas para non acudir aos mesmos, como por mor de estudos ou coidado de persoas dependentes, de xeito que, cando se produzan, se mantén a condición de fixo/a descontinuo/a ata que finalicen ditas situacións<sup>359</sup>. Aínda que hai cláusulas que se limitan a expresar que a ausencia de contestación ou a non reincorporación nos prazos indicados equivalen a unha dimisión<sup>360</sup>.

Así mesmo hai que considerar as cláusulas que establecen períodos mínimos de actividade ao longo do ano. Por exemplo de catro mensualidades, agás que non chegue a ese tempo o período de apertura do establecemento<sup>361</sup>, ou de cinco mensualidades<sup>362</sup>. É igualmente interesante que se estableza unha prioridade absoluta dos chamamentos en relación coa realización de novas contratacións temporais e que se engada que a duración da actividade das persoas fixas-descontinuas non pode ser inferior á duración dos contratos temporais

---

<sup>354</sup> Art. 37 do CC para o sector da construción da Coruña.

<sup>355</sup> Por exemplo, establece un prazo de sete días o art. 28 do CC da hostalería da provincia de Lugo ou no art. 30 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña. De oito días, no art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra. De cinco días, no art. 37 do CC para o sector da construción da Coruña. De dez días, no art. 17 do CC da hostalería da provincia da Coruña. De quince días, no art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra.

<sup>356</sup> Art. 28 do CC da hostalería da provincia de Lugo.

<sup>357</sup> Art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>358</sup> Como é o caso dos oito días previstos no art. 35 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>359</sup> Art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>360</sup> Art. 37 do CC para o sector da construción da Coruña.

<sup>361</sup> Art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra. Tamén, art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>362</sup> Agás condición máis beneficiosa reconecida no contrato, no art. 17 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

concertados simultaneamente<sup>363</sup>. Do mesmo xeito, cómpre subliñar algunha cláusula que garante períodos de ocupación en franxas temporais cando se repetiron en anualidades anteriores, por exemplo ao longo de tres anos<sup>364</sup>. Sen dúbida, todas as regras que dan certezas verbo dos períodos de actividade son positivas para a calidade do contrato e para a conciliación da vida familiar e laboral.

Ten moito interese a posibilidade de que o convenio colectivo abra a contratación a tempo parcial no caso do traballo fixo-descontinuo<sup>365</sup>. Ao contrario, outros convenios desbotan expresamente esa posibilidade<sup>366</sup>.

En paralelo do que sucede co contrato a tempo parcial, hai convenios que establecen preferencias por antigüidade de transformación en contratos indefinidos ordinarios<sup>367</sup> ou conversións automáticas cando se alcanza certa porcentaxe da xornada máxima anual<sup>368</sup>. Outras cláusulas regulan consolidacións dos incrementos do tempo traballado nun ano por riba do mínimo garantido<sup>369</sup>. E é así mesmo interesante a cláusula que expresa que, necesariamente, as vacacións deben desfrutarse dentro do período de actividade<sup>370</sup>.

Finalmente, pode ter interese, como tránsito a outra ocupación na que as xornadas e o tempo de traballo sexan máis homoxéneas, que se incentive, con indemnizacións de diversa contía, a extinción do contrato por dimisión da persoa traballadora ou por mutuo acordo desta coa empresa<sup>371</sup>.

## **5. Modulacións na forma de prestación de servizos e nas condicións laborais. Servizos de conciliación**

Marta Fernández Prieto  
Universidade de Vigo

---

<sup>363</sup> Art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra e art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>364</sup> Art. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra e art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra.

<sup>365</sup> Abrindo esta posibilidade, art. 28 do CC da hostalería da provincia de Lugo e art. 17 do CC da hostalería da provincia da Coruña, establendo regras paralelas aos do contrato fixo-discontinuo ordinario e xornadas diaris e semanas mínimas.

<sup>366</sup> Por exemplo, art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira da provincia de Pontevedra.

<sup>367</sup> Arte. 32 do CC das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra e art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira da provincia de Pontevedra.

<sup>368</sup> Por exemplo, que se chege a a 270 días naturais de prestación de servizos no ano civil, no art. 35 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>369</sup> Art. 17 do CC da hostalería da provincia da Coruña. Consolídase o 50 por 100 do incremento, aínda que non se teñen en conta os anos Xacobeos.

<sup>370</sup> Art. 10 do CC de rematantes e aserradeiros de madeira da provincia de Pontevedra.

<sup>371</sup> Así, art. 37.5 e 6 do CC para o sector da construción da Coruña.

Un aspecto relevante neste informe é a análise na negociación colectiva obxecto de estudo das modulacións na forma de prestación de servizos e nas condicións laborais por razóns de conciliación e co-responsabilidade. Á marxe da ordenación flexible do tempo de traballo, permisos, reducións, suspensións e excedencias xa analizados, resulta fundamental examinar as adaptacións na forma de prestación do servizo, en particular a través do traballo a distancia e do tele-traballo, para facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral, así como en relación coa ordenación de tempos de descanso e vacacións, garantindo, en todo caso, o dereito á desconexión laboral e dixital.

Os convenios poden arbitrar mecanismos que permitan flexibilizar o tempo e modo de prestación dos servizos para garantir unha verdadeira conciliación persoal, familiar e laboral. A posibilidade de prestar servizos desde o domicilio da persoa traballadora, polo menos parte da xornada, en épocas que coincidan con vacacións escolares ou ante situacións de enfermidade dun familiar, ou outras nas que a necesidade de conciliar pode ser temporalmente máis perentoria, son ámbitos crave para garantir unha igualdade real e efectiva por razón de xénero, a través da conciliación e a co-responsabilidade. É esencial, con todo, respectar o dereito á desconexión dixital, unha vez finalizada a xornada laboral, para separar o tempo ao dispor da empresa e os descansos. Pero tamén son importantes outras ferramentas que inciden non só na organización temporal do traballo, senón tamén na organización da formación, a mobilidade ou a adaptación do posto de traballo. Así mesmo, poden facilitar a conciliación medidas de acción social vinculadas a servizos de coidados dos familiares que poidan estar a cargo da persoa traballadora.

### **5.1. Flexibilidade espacial e traballo a distancia (singularmente, tele-traballo)**

A dixitalización pode favorecer unha mellor compatibilidade de traballo e coidados, sen necesidade de gozar de permisos de ausencia, reducións de xornada ou excedencias por razóns de coidado de familiares. A flexibilidade espacial na prestación de servizos dos traballadores con responsabilidades de coidado permite evitar un apartamento total ou parcial, aínda que sexa temporal, da relación laboral, que prexudica xeralmente as carreiras profesionais das mulleres -máis curtas, irregulares e inestables, con baleiros ou limitación de cotizacións- e agranda a brecha de pensións entre homes e mulleres. Aínda que pode tamén profundar a segregación laboral entre mulleres e homes e invadir tempos de descanso ou de non traballo, o que prexudica a conciliación, se non se establecen as garantías necesarias, incluído o dereito á desconexión dixital.

É preciso, pois, analizar, en relación coa conciliación e a co-responsabilidade, en primeiro lugar as cláusulas previstas nos convenios vinculadas á flexibilidade da presenza da persoa traballadora na empresa, que permiten

compaxinar traballo na sede da empresa con traballo a distancia, para, no apartado seguinte, estudar o dereito á desconexión, intimamente ligado á dixitalización.

Nos convenios analizados atópanse algunhas cláusulas relativas á organización do traballo, que recollen, por exemplo, o compromiso das partes de seguir aplicando técnicas de racionalización do traballo e a conveniencia de aplicar sistemas de automatización e modernización de equipos para alcanzar o emprego, produtividade e rendibilidade adecuados dos factores de produción<sup>372</sup>. Con todo, apenas existen cláusulas que ofrezan flexibilidade a través do traballo a distancia ou tele-traballo, poñendo ao dispor do traballador as infraestruturas necesarias, nin sequera que contemplan a posibilidade de compaxinar traballo presencial con traballo a distancia puntualmente.

Só o Convenio de TELEVES<sup>373</sup> regula de forma expresa a posibilidade de traballar na modalidade de tele-traballo e/ou traballo a distancia, cunha remisión ao RD-Lei 28/2020, do 22 de setembro, substituído, tras a súa tramitación parlamentaria como proxecto de lei, pola ulterior Lei 10/2021, do 9 de xullo. O convenio declara a voluntariedade e reversibilidade do tele-traballo, tanto para a persoa traballadora como para a empresa, a condición de que o tele-traballo non forme parte da descrición inicial do posto de traballo. Esixe a súa documentación por escrito nun “acordo individual de tele-traballo”, cos requisitos esixidos na lei e o propio convenio. En concreto, para evitar o illamento da persoa traballadora, esíxese a realización dunha porcentaxe da xornada mensual presencial, no centro de traballo, establecendo límites para o tele-traballo de entre o 30 e o 80% da xornada. Por tanto, debe desenvolverse presencialmente na empresa polo menos un 20% da xornada.

De especial interese é a referencia expresa á dotación por parte da empresa, cando sexan necesarios para o desenvolvemento da actividade profesional, de medios materiais –medios informáticos, teléfono móbil ou IP con liña e datos suficientes para a conexión-. Prevese mesmo a dotación dunha cadeira homologada, aínda que previa petición da persoa traballadora e xustificación do servizo de prevención. E cuantifícase a compensación polos gastos restantes que puidese ter o traballador polo feito de prestar servizos a distancia nunha contía máxima de 20 euros mensuais, que corresponderían á xornada máxima do 80% de tele-traballo. De pactarse unha xornada inferior, a compensación abonarase en proporción á porcentaxe de traballo acordado en tele-traballo. Os medios, ademais, serán reintegrados se a prestación de servizos volve ser presencial de forma completa.

Garántense tamén os mesmos dereitos colectivos e sindicais que ao persoal que desenvolve os seus servizos presencialmente, con adscrición ao centro no que realice traballo presencial, incluídos dereitos de participación e elixibilidade nas

---

<sup>372</sup> Art. 7 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>373</sup> Art. 8 e Anexo do CC de TELEVES SAU.



eleccións, así como acceso á información e comunicacións a través dos portais virtuais de información sindical e das redes e canles telemáticos da empresa, con garantías de privacidade e protección de datos. Finalmente, en materia de seguridade e saúde laboral, recoñécese a condición de informador relevante da persoa traballador para unha adecuada avaliación e planificación da actividade preventiva. Debe informar sobre os riscos do lugar elixido para o traballo, que figura no acordo individual de tele-traballo, debendo autorizar a empresa calquera modificación puntual ou permanente. Con todo, o acordo pode prever unha avaliación por parte do servizo de prevención, en supostos de información insuficiente ou de afectacións á saúde da persoa traballadora derivada do traballo a distancia, afectacións que poden xustificar unha reversión total ou parcial do tele-traballo.

Sempre que se respecte o dereito á desconexión dixital, a flexibilidade espacial que permite o traballo a distancia constitúe unha ferramenta esencial para facilitar a conciliación. Bótanse por iso de menos máis cláusulas, nos convenios estudados, que potencien o traballo a distancia, facendo uso das novas tecnoloxías. A posibilidade de prestar servizos fóra do posto de traballo a través do traballo a distancia pode ser útil tamén se se fai de forma non regular, por baixo do límite mínimo do 30% da xornada que establece a Lei 10/2021 para a súa aplicación, tanto se se tele-traballa diariamente unha pequena parte da xornada coma se recórrese ao tele-traballo de forma descontinua e puntual. Pode mesmo desenvolverse o 100% da xornada no domicilio durante un período determinado no que poidan existir necesidades específicas e o resto no centro de traballo.

Con todo, máis aló da regulación do Convenio de TELEVES, só atópanse referencias ao tele-traballo nos convenios sectoriais en dous ámbitos. Por unha banda, en relación coa organización polas empresas do rexistro diario da xornada das súas persoas traballadoras. E, por outra banda, respecto de os dereitos de información e consulta á representación legal dos traballadores na empresa do art. 64 do ET. En concreto, con relación aos cambios organizativos ou produtivos, incluída a afectación aos cadros de persoal, derivados da dixitalización ou a innovación aplicada aos seus procesos<sup>374</sup>. Refírese a materias ligadas á organización do traballo -control da actividade laboral na contorna dixital, dereito á desconexión, conciliación, tempo de traballo -distribución irregular da xornada, flexibilidade e autoxestión-, mobilidade e clasificación profesional, estrutura retributiva ou lugar de traballo (indeterminación, tele-traballo etc.)...-.

Tampouco se dá demasiado realce ao uso de medios tecnolóxicos e videoconferencias para reducir a necesidade das viaxes de traballo e/ou

---

<sup>374</sup> Así, o art. 47 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña, baixo o título de transición dixital. Iso inclúe, entre as materias susceptibles de información e consulta vinculadas á transición dixital, as contratacións e despedimentos por causas tecnolóxicas, a formación continua para adaptación e adquisición de competencias, a prevención de riscos con avaliación de novas realidades, o uso de algoritmos que poidan afectar á igualdade e non discriminación, a subcontratación e externalización a plataformas dixitais, así como a afectación a materias ligadas á organización do traballo.

desprazamentos, e facilitar así unha mellor conciliación da vida profesional e persoal<sup>375</sup>. Nin sequera, como se analizará no seguinte apartado, para a realización de reunións de traballo e accións formativas, en especial cando estendan a súa duración máis aló da finalización da xornada.

## 5.2. Desconexión dixital, desconexión laboral, descansos e vacacións

En particular, atópanse referencias ao dereito á desconexión dixital, unha vez finalizada a xornada laboral, aínda que non de forma xeneralizada nin sempre vinculadas de forma expresa a motivos de conciliación<sup>376</sup>. Algunhas cláusulas precisan que o dereito á desconexión garántese ás persoas traballadoras nos mesmos termos durante o período que duren as súas vacacións, libranzas, descansos, permisos, incapacidades ou excedencias<sup>377</sup>.

Os convenios que regulan o dereito, en ocasións prevén compromisos de non remitir correos electrónicos ou mensaxes profesionais fóra do horario de traballo, salvo en supostos excepcionais, ben por circunstancias imprevistas que impidisen a súa remisión dentro da xornada e non permitan esperar á seguinte xornada de traballo ou ben no caso de persoas que, polo seu propio réxime de dispoñibilidade, deban atender as comunicacións da empresa. Noutro caso, as persoas traballadoras non están obrigadas a responder as mensaxes nin, polo tanto, poden adoptarse fronte a elas medidas disciplinarias. De feito, máis frecuentes son os convenios que concretan o dereito á desconexión dixital no dereito a non responder a (no canto de non remitir) calquera comunicación unha vez finalizada a xornada laboral, calquera que sexa o medio empregado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.). É habitual nas cláusulas que o regulan recoñecer a dobre excepción xa sinalada: comunicacións a traballadores que, polo seu réxime de dispoñibilidade e a percepción dunha maior retribución, deben estar ao dispor da empresa ou concorrencia de circunstancias de forza maior ou de risco empresarial inminente e grave que esixan unha resposta urxente ou inmediata. Nesos supostos, adóitase precisar que se contactará preferiblemente por teléfono<sup>378</sup>.

A desconexión dixital supón unha limitación do uso das novas tecnoloxías postas ao dispor do traballador pola empresa para garantir o tempo de descanso e vacacións das persoas traballadoras. Esa vinculación esixe un recoñecemento específico nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia desenvolvido con ferramentas tecnolóxicas ou tele-traballo, pero nalgunhas cláusulas menciónanse tamén expresamente o traballo presencial, así como

---

<sup>375</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

<sup>376</sup> Art. 37 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo; art. 26 do CC provincial do comercio do metal de Lugo; art. 38 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 35 do CC de hostalería da provincia de Lugo.

<sup>377</sup> Art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>378</sup> Art. 46 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña; art. 21 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense.

formas de organización do traballo con flexibilidade horaria<sup>379</sup>. Mesmo se especifican algúns dos dispositivos e ferramentas facilitadas polas empresas que han de terse en conta para a regulación do dereito, como teléfonos móbiles, tabletas, portátiles, aplicacións móbiles propias das empresas, correos electrónicos e sistemas de mensaxería, ou calquera outro medio que poida utilizarse. E, en todo caso, recoñécese que o exercicio do dereito á desconexión dixital por parte das persoas traballadoras non pode prexudicalas con medidas sancionadoras nin nos procesos de promoción, avaliación e valoración.

Algunhas cláusulas relacionan o dereito, acertadamente, cunha dobre perspectiva de saúde laboral, especialmente fronte ao tecno-estrés, e de conciliación da vida persoal, familiar e laboral<sup>380</sup>.

En particular, nalgúns convenios recóllese a necesidade de establecer pautas sobre a adaptación do dereito á realidade dos distintos sectores e situacións laborais, ou á natureza e características de cada posto de traballo e faise unha remisión á regulación contida no art. 88 LOPDGDD.

Así, recóllense recomendacións<sup>381</sup>. Por exemplo, o fomento da realización da xornada efectiva, sen prolongación, e a eliminación do presentismo, para favorecer así a conciliación e co-responsabilidade. Ou tamén o establecemento de mecanismos para facilitar o control da efectiva desconexión. Por unha banda, propoñen que non se envíen comunicacións a través de ningún medio dixital fose da xornada establecida (incluídas vacacións, permisos retribuídos, incapacidade temporal, suspensión da relación laboral, etc.) e, no seu caso, se proceda ao “envío retardado” dentro do horario laboral da persoa destinataria. E, doutra banda, que o correo se configure para dar respostas automáticas que concreten os períodos de ausencia e designen, se é posible, outro contacto para atender as consultas. En ocasións asígnase á propia persoa traballadora a obriga de deixar a mensaxe de aviso no correo electrónico<sup>382</sup>.

Interesantes son tamén outras cláusulas que destacan o compromiso das persoas traballadoras de realizar un uso adecuado dos medios informáticos e tecnolóxicos facilitados pola empresa e de evitar, na medida do posible, o seu emprego fóra da xornada estipulada. En particular, destácase a “posición referente” de quen coordina e ten a responsabilidade sobre un equipo de persoas, que debe cumprir especialmente as políticas de desconexión dixital. Por unha banda, recoñécese o seu deber de absterse de requirir resposta nas comunicacións enviadas ás persoas traballadoras fóra do seu horario de traballo ou próximo á súa finalización, se previsiblemente pode implicar prolongar o seu traballo efectivo e invadir o seu tempo de descanso. E, por outro, reafírmase o dereito, en todo caso,

---

<sup>379</sup> Art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>380</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrgica da provincia da Coruña; 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña; art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>381</sup> Amplamente, art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrgica da provincia da Coruña.

<sup>382</sup> Art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

das persoas destinatarias da comunicación a non responder ata o inicio da seguinte xornada laboral<sup>383</sup>. A pesar de todo, o dereito á desconexión dixital configúrase xeralmente como un dereito e non unha obriga. Algunhas cláusulas permiten de forma expresa as comunicacións fóra do horario establecido con total liberdade. Iso si, asumindo que, salvo forza maior, grave prexuízo ou especial dispoñibilidade, non terán resposta ata o día hábil posterior.

Algúns convenios parecen querer ir máis aló ao distinguir medidas que terán o carácter de mínimo doutras que se consideran recomendables ou boas prácticas. Con todo, recoñecen como medidas mínimas o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais facilitados polas empresas para a prestación laboral, fóra da súa xornada ou en tempo de permisos, vacacións... así como a non recibir chamadas telefónicas, correos ou mensaxería de ningún tipo a través das ferramentas dotadas pola empresa desde as 20 h da tarde ata as 7 h do día seguinte, fóra de correos automáticos que non conteñan mandatos<sup>384</sup>. E, entre as boas prácticas, recollen medidas como o envío exclusivo das comunicacións ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificado, a utilización da opción de envío retardado nos correos remitidos fóra da xornada laboral, a programación de respostas automáticas durante os períodos de ausencia, así como a realización de accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das novas tecnoloxías, dirixidas a todos os niveis da organización....

Especial interese teñen algunhas cláusulas que definen a “desconexión laboral” –expresión máis ampla que desconexión dixital- como o dereito de toda persoa traballadora á determinación dunha xornada específica, a coñecer exactamente cal é a xornada laboral, o horario, o descanso diario, semanal ou mensual, así como as vacacións e o tempo ao dispor da empresa<sup>385</sup>. Parece conveniente estimular a sensibilización polo respecto á xornada de traballo, mesmo mediante medidas como o peche ou o apagado de luces a unha hora máxima -por exemplo, as 18.00 horas-, aínda que iso probablemente comportaría a necesidade dunha racionalización dos horarios en todos os ámbitos, a fin de favorecer a conciliación.

Estreitamente vinculado co dereito á desconexión laboral atópase a fixación das reunións de traballo, incluídas as que se leven a cabo con clientes, así como das sesións formativas obrigatorias, dentro da xornada ordinaria da persoa traballadora. Estas medidas regúlanse nalgúns convenios vinculadas ao dereito á desconexión dixital<sup>386</sup>, aínda cando non se utilicen sempre medios dixitais para a súa realización.

---

<sup>383</sup> Art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>384</sup> Art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>385</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña

<sup>386</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña; art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

En ocasións, recoméndase non convocar reunións a partir dunha hora determinada<sup>387</sup> ou se prevé que non finalicen despois dunha hora determinada e que non se realicen en determinados días -non laborables, festivos, vésperas nin mes de agosto<sup>388</sup>-. Tamén se considera boa práctica incluír na convocatorias hora de inicio e fin, así como a documentación relevante obxecto da reunión para que non se dilaten máis do establecido. Ou se considera que facilita a conciliación a potenciación do uso da videoconferencia e novas tecnoloxías para reducir a necesidade das viaxes e/ou desprazamentos<sup>389</sup>. Ás veces se prevé a asistencia voluntaria cando, excepcionalmente e por causas xustificadas, as reunións ou formación débense realizar fóra da xornada establecida ou mesmo a súa consideración como tempo de traballo efectivo, en especial para as persoas con redución de xornada por coidados familiares<sup>390</sup>.

O dereito á desconexión laboral e dixital debe respectar descansos e vacacións, institucións que deben tamén ser analizadas desde a perspectiva da conciliación e a co-responsabilidade. En relación cos descansos, sen ánimo de reiterar o sinalado en apartados anteriores, parece necesario deterse minimamente no descanso semanal en sectores nos que a prestación de servizos desenvólvese habitualmente en sábados ou mesmo en fin de semana. Existen cláusulas de convenios que recoñecen o dereito ao goce dun mínimo de fins de semana de calidade, ás veces demasiado reducido, que comportan librar o sábado<sup>391</sup>, que establecen o carácter voluntario da prestación de traballo en domingos e festivos e outras limitacións<sup>392</sup>, incluso a inhabilitación para traballar o domingo ou festivo seguinte<sup>393</sup>, ou que recoñecen un descanso semanal mínimo de dous días para o suposto de que a persoa traballadora preste servizos en réxime de xornada partida<sup>394</sup>. Algúns convenios prevén unha regulación da xornada diferente, segundo afecte a empresas que tradicionalmente viñeron abrindo ao público o sábado pola tarde ou non, e declaran o dereito dos traballadores que non viñesen prestado servizos o sábado pola tarde ao mantemento dese dereito

---

<sup>387</sup> A partir das 18.00 horas de luns a xoves e das 14.30 os venres, de acordo co art. 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>388</sup> Art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU, que prevé a non finalización despois das 19.00 horas.

<sup>389</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>390</sup> Art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>391</sup> Arts. 13 e 14 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña.

<sup>392</sup> Así, o art. 14 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra, que establece unha xornada máxima de 7 horas en domingos e festivos, así como a imposibilidade de traballar máis do 60% dos domingos e festivos en que estea permitida a apertura cada ano –salvo acordo en contrario entre empresa e traballador- e a súa consideración, salvo que se trate de persoal contratado para traballar especificamente eses días, como horas extras, a compensar con descanso retribuído a razón de 1,75 horas por cada hora realizada, podendo remunerarse só cando a persoa traballadora o solicite.

<sup>393</sup> Art. 19.2, 3, 4 e 5 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, que prevé tamén a alternancia entre os traballadores en relación cos festivos traballados o ano anterior e o descanso, como mínimo e en cómputo anual, da metade de domingos e de festivos e un descanso adicional do 75% do tempo de prestación -ou o mesmo incremento no salario bruto por día en caso de traballadores especificamente contratados para prestar servizos en domingos e festivos-.

<sup>394</sup> Art. 14 do CC da hostalería da provincia da Coruña, aínda que condicionado a que as necesidades do servizo o permitan.

como condición máis beneficiosa<sup>395</sup>. Outras cláusulas prevén quendas rotativas que garantan un número mínimo de descanso en sábado pola tarde<sup>396</sup>. E algunhas cláusulas atribúen unha dobre compensación, en descanso e económica<sup>397</sup> ou fixan avisos previos importantes para o suposto de que sexa puntualmente necesario traballar en sábados, domingos ou festivos<sup>398</sup>. Pola contra, algúns convenios prevén a posibilidade de implantar quendas de luns a sábado ou a domingo, cando existan necesidades organizativas ou produtivas que o xustifiquen<sup>399</sup>, ou de levar a cabo produción en xornada de sábado cando sexa preciso aumentar a produción, sen máis requisito que a previa información ao comité de empresa<sup>400</sup>.

Aínda que os convenios regulan frecuentemente as vacacións, apenas se atopan preferencias na súa goce fundadas en motivos de conciliación familiar e laboral. As cláusulas referidas a vacacións son moi diversas e adoitan regular aspectos relacionados co número de días naturais ou laborais de vacacións, ás veces establecidos en función da idade do traballador, a data máxima para pactar o calendario de vacacións, os períodos de goce mínimos ou preferentes –ás veces con limitacións no período ou no día de inicio do período (día laborable, en ocasións distinto do venres ou do día anterior a un día de descanso do traballador)-, o salario para percibir, a compensación de festivos coincidentes no período vacacional, a posibilidade de goce no ano natural seguinte, frecuentemente vinculada aos supostos de coincidencia con situacións de incapacidade temporal ou suspensións por nacemento e coidado do menor, xa previstos no art. 38 ET<sup>401</sup>.

---

<sup>395</sup> Art.7 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra.

<sup>396</sup> Polo menos 18 sábados, de acordo co art. 14 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra, sen prexuízo do goce, no seu caso, de condicións máis beneficiosas.

<sup>397</sup> Art. 19 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>398</sup> Por exemplo, para o traballo en sábados, o art. 45 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña esixe aviso previo o venres da semana anterior e confirmación o mércores da semana en curso e fixa un número máximo de 8 avisos previos obrigatorios de sábado por persoa e ano, contabilizando tamén os avisos previos que se cancelen.

<sup>399</sup> O art. 7.b do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A. Ou esixe, nestes casos, xustificación das causas ao comité de empresa e prevé unha compensación económica por sábado, domingo ou festivo traballado.

<sup>400</sup> No art. 15 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo, ademais da xornada ordinaria de traballo en sábados non laborables, domingos e festivos prevista no art. 33. Mesmo cualifica de xornada complementaria e non extraordinaria a programada durante os primeiros quince sábados realizados en cada quenda dentro do límite legal do art. 34.1 ET, aínda que permite estender o traballo en sábado ata dez xornadas máis en cada quenda como horas extraordinarias e con obrigación de compensar con descanso a título individual o exceso desas dez xornadas. O convenio establece criterios de prioridade para a adscrición das persoas traballadoras ás xornadas previstas en sábado que parten da súa voluntariedade. Agora ben, cando non pode cubrirse a quenda con persoas voluntarias, solicítase a participación de quen ten un saldo negativo na súa bolsa de horas e, de ser necesario, establécense outras medidas. As persoas con saldo negativo facilmente poden ser persoas con necesidades de conciliación. As horas traballadas poden compensarse con descanso algo superior -1,25 horas por hora traballada-, a gozar no semestre seguinte e preferentemente por semanas completas, salvo respecto de as persoas traballadoras con saldo negativo na súa bolsa de horas, que integrarán a súa bolsa de horas ata que o saldo sexa cero. Con todo, permítese optar polo pago de ata un máximo de 25 xornadas anuais -a razón de 0,7333 € por cada 1000 € de salario anual-.

<sup>401</sup> Entre outras disposicións, art. 40 do CC de ámbito autonómico de Galicia para ou sector de aparcamentos, garaxes e estacionamento; art. 19 do CC provincial do comercio do metal de Lugo; art. 31

Nalgúns casos, mesmo se prevé *contra legem* a continuación do goce das vacacións sen interrupción nin conmutación por novos períodos cando a situación de incapacidade temporal sobrevén unha vez iniciado o goce das vacacións<sup>402</sup>.

Son escasas as cláusulas que mencionan situacións familiares. Só nalgún convenio recóllese a preferencia da traballadora embarazada a elixir a data das súas vacacións<sup>403</sup> e noutros casos, priorízase, simplemente, o feito de que as vacacións dos traballadores con responsabilidades familiares coincidan con períodos de vacacións escolares<sup>404</sup>. Algunha cláusula prevé tamén de forma expresa a interrupción do período de vacacións en caso de goce dun permiso de matrimonio<sup>405</sup>.

É máis frecuente a remisión ao plan de quendas de vacacións que acorden as empresas e os representantes dos traballadores<sup>406</sup>, aínda que cando o convenio establece criterios subsidiarios, a falta de acordo, normalmente non inclúen preferencias por razóns de conciliación<sup>407</sup>. Tamén existen cláusulas que, de forma máis xenérica, indican que as vacacións se concederán de acordo coas necesidades do persoal, aínda que ás veces resérvase ao mesmo tempo o dereito da empresa de concedelas mesmo fóra da época estival, mesmo con algunha limitación<sup>408</sup>.

Con todo, son máis habituais os convenios que non indican unha orde de preferencia ou establecen de forma xenérica que se establecerá unha orde rotativa e, como máximo, concretan a súa goce entre os meses de verán ou de xuño a setembro<sup>409</sup>, polo menos nun dos dous períodos en que, no seu caso, poidan fraccionarse<sup>410</sup> ou un mínimo de sete días<sup>411</sup>. Algunhas cláusulas establecen directamente a preferencia polo goce das vacacións durante o mes de agosto<sup>412</sup>. Outras veces, os convenios limítanse a establecer restricións. Por exemplo,

---

do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 8 do CC para a industria de ebanistería e afíns da provincia de Lugo; art. 20 do CC de hostalería da provincia de Lugo; art. 30 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 19 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra; art. 21 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra; art. 24 do CC provincial do do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra; art. 20 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>402</sup> Entre outros, art. 39 do do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia; art. 32.5 do CC para o sector da construción da Coruña; art. 37 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>403</sup> Art. 23 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>404</sup> Art. 25.2.c) do CC de edificación e obras públicas de Lugo; art. 10 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo.

<sup>405</sup> Art. 8 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNV.

<sup>406</sup> Ou, en defecto de representantes, por quen designe os traballadores. Neste sentido, art. 10 do CC do sector de oficinas e despachos provincia de Pontevedra.

<sup>407</sup> Art. 41 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra

<sup>408</sup> Art. 8 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A..

<sup>409</sup> Art. 10 do CC do sector de oficinas e despachos da provincia de Pontevedra. Os arts. 19 e 20 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra, con todo, permiten que, voluntariamente e mediante acordo coa empresa, a persoa traballadora opte polo goce das súas vacacións fóra dese período, aínda que lle recoñecen nese caso un día máis de vacacións e unha bolsa de 200 €.

<sup>410</sup> Art. 15 do CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

<sup>411</sup> Art. 8 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A..

<sup>412</sup> Art. 8 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI.

impiden que se poida obrigar ao traballador para gozar as vacacións durante dous anos consecutivos en meses non comprendidos entre xuño e setembro<sup>413</sup>.

Algúns convenios establecen unha bolsa económica para o persoal que chegue a un acordo coa empresa, en canto á época de goce do seu período vacacional<sup>414</sup> ou fixan un complemento para percibir por cada día natural gozado en determinados períodos<sup>415</sup>. E algunha cláusula separa dous días laborais do resto de vacacións e prevé a posibilidade de goce deses dous días de maneira conxunta ou separada, a modo de días de libre disposición, que poderían servir para atender necesidades de conciliación non cubertas con permisos específicos. Con todo, o seu gozo condiciónase ás necesidades do servizo e mesmo se fixan criterios de preferencia que non utilizan razóns de conciliación<sup>416</sup>.

Na negociación colectiva estudada, tamén se conteñen cláusulas que ofrecen vacacións sen soldo, ou excedencias especiais de verán, ás persoas traballadoras por coidado de fillos menores de 14 anos durante as vacacións escolares ou, simplemente, excedencias especiais de 3 a 6 meses que poden utilizarse tamén para outras necesidades de conciliación<sup>417</sup>, aínda que ás veces cobren expresamente situacións de enfermidade ou incapacidade que requira a asistencia persoal do familiar para cuxa atención se solicite<sup>418</sup>. Estas excedencias xeralmente garanten a reserva do posto de traballo, pero comportan, en todo caso, suspensión de contrato e cotización. Outras veces, simplemente, recóllese a posibilidade de gozar de permisos non retribuídos polo tempo indispensable e en casos suficientemente xustificados, previa petición da persoa traballadora e sempre que as necesidades do servizo o permitan<sup>419</sup>.

Algunhas cláusulas, que mesmo recoñecen licenzas non retribuídas por asuntos propios de longa duración –ata de 3 meses ao ano prorrogables e con posibilidade de fraccionamento–, non permiten o seu goce nos meses de xuño a setembro<sup>420</sup>, que son os que máis problemas de conciliación poden presentar pola súa coincidencia con vacacións escolares.

---

<sup>413</sup> Entre outros moitos, art. 12 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña; art. 8 do CC do sector de empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra.

<sup>414</sup> De 774,51 euros brutos para o ano 2023, de acordo co art. 46.3 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>415</sup> Entre o 16 de setembro e o 15 de xuño de acordo co art. 29.3 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>416</sup> Art. 29.2 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>417</sup> O art. 15.2 e 3 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra, establece o tope para ambas as excedencias de goce simultáneo por un 50% do persoal, con preferencia por data de solicitude. A mesma cláusula contense no art. 26.2 e 3 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra.

<sup>418</sup> Art. 75 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra.

<sup>419</sup> Art. 30.21 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>420</sup> Art. 52 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia.



### 5.3. Adaptacións das condicións de traballo e outras limitacións por razóns de conciliación

Son numerosas as medidas que, en relación coa organización temporal do traballo, atópanse na negociación colectiva e que ofrecen á persoa traballadora alternativas ao traballo a tempo parcial ou aos permisos de ausencia, como excedencias ou redución de xornada, máis lesivos á carreira profesional da persoa traballadora e, en xeral, das mulleres. Medidas xa analizadas, como a implantación dun horario flexible de entrada e saída dentro dun horario preestablecido<sup>421</sup>, en ocasións cun horario medular<sup>422</sup>, o establecemento dunha xornada continuada presencial, a concentración de xornada intensiva<sup>423</sup>, xeralmente os venres e os meses de verán <sup>424</sup>, coincidentes con vacacións escolares, horario continuado e máis reducido durante parte do ano<sup>425</sup>, a posibilidade de cambio de quenda por razón de conciliación...<sup>426</sup>.

Sen dúbida, a realización de horas extraordinarias que poidan ser obrigatorias para as persoas traballadoras ou de horas complementarias nos contratos a tempo parcial, así como a recuperación de horas non traballadas poden dificultar a conciliación laboral e familiar. O mesmo sucede co traballo nocturno<sup>427</sup>, aínda que este horario pode ser preferido por persoas con necesidades de conciliación, o traballo a quendas e a distribución irregular da xornada.

En relación coas horas extraordinarias, destacan as cláusulas que recoñecen a súa voluntariedade<sup>428</sup>, así como aquelas que tratan de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias<sup>429</sup> ou as suprimen, salvo extrema necesidade<sup>430</sup>. Son numerosos os convenios que gravan cunha recarga o valor das

---

<sup>421</sup> Por exemplo, entre as 8 e as 19 horas no art. 42 do CC para o sector da construción da Coruña.

<sup>422</sup> Art. 8 do CC de TELEVES SAU.

<sup>423</sup> Art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>424</sup> En venres e/ou os meses de verán, entre outros, no art. 22 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña; art. 8 do CC sector de oficinas e despachos da provincia de Pontevedra; art. 23 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra.

<sup>425</sup> De abril a setembro de acordo co art. 28.2.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>426</sup> Art. 22 do CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia.

<sup>427</sup> Entre outros, art. 14 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>428</sup> Art. 6 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense; art. 50 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 17 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra; art. 39 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra; art. 20 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra; art. 27 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia; art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA e art. 40 do CC Peugeot Citroën automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>429</sup> En función de criterios que non adoitan conter referencias a necesidades de conciliación. Entre outros, art. 22 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña e art. 21 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>430</sup> Art. 11 do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra. O art. 5 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra limitaas á atención de necesidades urxentes e inaprazables e á obtención da preceptiva autorización laboral.

horas realizadas, tanto se son retribuídas como compensadas con descansos retribuídos<sup>431</sup>, nalgún caso cun incremento do 200%<sup>432</sup>. Outras cláusulas fixan non só límites anuais de horas extras senón tamén mensuais ou mesmo diarias<sup>433</sup> ou establecen descansos dunha semana de compensación a gozar nun período de referencia máximo cando se acumulan un determinado número de horas extraordinarias<sup>434</sup>. Con todo, as limitacións adoitan obedecer a unha vontade das partes negociadoras, expresada ás veces no propio convenio<sup>435</sup>, de creación de emprego e non a motivos de conciliación persoal, familiar e laboral.

Tamén se establecen limitacións na negociación sectorial en relación coa recuperación de horas non traballadas por forza maior ou causas non imputables á empresa. Algunhas cláusulas prevén a súa recuperación a razón, por exemplo, dunha hora diaria e coa limitación de que se a interrupción supera as 24 horas efectivas de traballo, estarase ao disposto en materia de suspensión do contrato por forza maior<sup>436</sup>.

Respecto de as horas complementarias dos contratos a tempo parcial, dificultan como se viu a conciliación as cláusulas que fixan no límite máximo permitido polo art. 12.5.c) do ET, as horas complementarias cuxa realización pode ser requirida pola empresa<sup>437</sup>. Atópanse, con todo, prazos de avisos previos superiores aos tres días mínimos fixados supletoriamente no ET.

Así mesmo, a realización e modulación de xornadas irregulares, en ocasión por períodos temporais determinados<sup>438</sup>, xera problemas de conciliación xa analizados. Así, fronte a cláusulas que reducen a porcentaxe do 10% de xornada susceptible de distribución irregular *ex* art. 34.2 do ET, ou que exclúen de determinadas xornadas laborais irregulares ás persoas traballadoras por razóns de

---

<sup>431</sup> Por exemplo, o art. 15 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña establece unha recarga do 50%, que se amplía ao 100% se se realizan en domingo ou festivo e o art. 6 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense do 75% e 100% respectivamente, como tamén o art. 20 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra. O art. 8 do CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña establece unha recarga do 75% CC, do mesmo xeito que o art. 21 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña. Pola súa banda, o art. 17 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra fixa un incremento do 100%, pero só no sector do comercio téxtil. Prevense 2 horas por cada hora realizada en sábados, domingos e festivos e 1,75 para o resto das horas normais, de acordo co art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA e 2 horas e 15 minutos ou a aplicación do coeficiente multiplicador do 2,25 para as horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos no art. 27 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>432</sup> Art. 15 do CC do sector de empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra -salvo para as dúas primeiras horas extraordinarias realizadas, nas que o incremento establecido ascende ao 100%-

<sup>433</sup> Art. 8 do CC provincial da hostalería de Ourense.

<sup>434</sup> De acordo co art. 22 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA, descanso dunha semana de compensación a gozar nos tres meses seguintes ao levar 23 horas acumuladas.

<sup>435</sup> Por exemplo, art. 30 do CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.

<sup>436</sup> Art. 47 do CC para o sector da construción da Coruña. O art. 40 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra limita, ademais, en xeral, a recuperación ao 50% das horas non traballadas.

<sup>437</sup> Entre outros, art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI.

<sup>438</sup> Cuadrimestrais e con previsión do calendario correspondente cunha antelación mínima de 15 días, de acordo co art. 13 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña.

conciliación<sup>439</sup>, algúns convenios incrementan tal porcentaxe, sen máis límites que o establecemento de topes mínimos e máximo de xornada diaria e semanal<sup>440</sup>. En ocasións, tendo en conta a intensificación do traballo, prevense mesmo xornadas máis amplas nos meses de verán<sup>441</sup>. En situacións de baixa actividade produtiva, establécese ás veces a preferencia por unha redución acumulada por xornadas completas<sup>442</sup>.

De igual modo, poden incidir na conciliación as medidas de mobilidade xeográfica, traslado, desprazamento ou cambio de centro de traballo, cando a persoa traballadora ten fillos menores ou maiores dependentes ao seu coidado. A mobilidade pode supoñer un achegamento ou un afastamento entre o domicilio e o lugar de traballo e, por tanto, a necesidade de empregar menos ou máis tempo nos desprazamentos diarios. Non se atoparon, con todo, cláusulas que recollan a súa preferencia, como medida de flexibilidade espacial, para aproximar o lugar de traballo ao domicilio da persoa traballadora, aínda que é certo que, en relación coa mobilidade xeográfica, adoita atenderse a criterios de voluntariedade. Si se reconece nalgún convenio, en caso de traslado dun dos cónxuxes que comporte cambio de residencia, o dereito do outro ao traslado á mesma localidade, se os dous traballan na mesma empresa<sup>443</sup>. E tamén existen convenios que, para o suposto de mobilidade que permita á persoa traballadora regresar a pernoitar á súa residencia, establecen condicións especiais cando o tempo mínimo empregado en cada un dos desprazamentos de ida e volta aumenta considerablemente<sup>444</sup> ou cando o desprazamento a outro centro de traballo prodúcese por necesidade ou conveniencia da empresa<sup>445</sup>.

Nalgúns casos, as empresas comprométese a impedir, durante a vixencia do convenio, a mobilidade xeográfica de quen se atope en circunstancias asociadas a motivos de conciliación, como a suspensión agora denominada por nacemento e coidado do menor de doce meses, por risco durante o embarazo ou por lactación, o embarazo da traballadora, a excedencia por coidado de menores ou

---

<sup>439</sup> Por exemplo, o art. 28.3 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra para os traballadores en situación de redución de xornada por garda legal ou os que estivesen afectados por licenzas retribuídas ou permisos de lactación.

<sup>440</sup> 15% no art. 36 do CC do sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra, que establece un límite mínimo e máximo de xornada en cómputo diario de 7 a 9 horas e semanal de 35 a 45, aínda que admite a súa modificación a nivel de empresa ata 6 a 10 horas e 30 a 50, respectivamente e con posibilidade de redistribución por períodos mensuais no sector de empresas dedicadas á fabricación.

<sup>441</sup> O art. 44 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña permite ampliar a xornada ordinaria de corenta horas semanais entre o 15 de maio e o 15 de setembro, sen exceder en ningún caso das 9 horas diarias nin da xornada máxima de traballo efectivo en cómputo anual.

<sup>442</sup> Ou, de non resultar posible, con actividade de polo menos 4 horas no art. 8 do CC de TELEVES SAU. Tamén se prevén límites para a recuperación.

<sup>443</sup> Art. 33 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo.

<sup>444</sup> Como a retribución do exceso dese tempo como salario e, no caso de que a xornada no novo centro sexa superior á do centro de orixe o abono do exceso como horas extraordinarias -art. 30 do CC do sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra-.

<sup>445</sup> O art. 26 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra prevé o cómputo do tempo investido no desprazamento na xornada de traballo e, o tempo de exceso, no seu caso, como horas extraordinarias.

familiares a cargo ou a reincorporación tras unha das anteriores situacións<sup>446</sup>. Outras cláusulas, sen chegar a impedir a mobilidade, establecen preferencias para non ser desprazados vinculadas a motivos de conciliación. Así, en supostos de desprazamento temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo, que esixa pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración mínima determinada, a favor de mulleres embarazadas, de persoas que gocen de permiso de lactación<sup>447</sup> ou de quen goce dalgunha redución de xornada por garda de menores ou familiares<sup>448</sup>.

E en relación co traslado, algunhas cláusulas, simplemente, concretan con amplitude a compensación por gastos a que ten dereito o traballador. Inclúen gastos de viaxe do cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade, indemnizacións por cada membro da familia que se traslade, unha cantidade global fixa a percibir se a empresa non lle facilita vivenda -a metade se lla facilita-, que se incrementa nunha porcentaxe determinada por cada persoa que viva ás súas expensas e mesmo a xestión e consecución de prazas escolares en centros oficiais para os fillos dos traballadores afectados que cursen estudos de educación primaria, secundaria ou bacharelato<sup>449</sup>. Tamén en relación cos desprazamentos existen cláusulas que tratan de facilitar o regreso periódico aos seus domicilios das persoas desprazadas con medidas como a cobertura dos gastos das viaxes do traballador ou dos seus familiares en todos ou parte das fins de semana, a adecuación das xornadas, a concesión de permisos periódicos<sup>450</sup>...

Dada a transcendencia da formación para favorecer a promoción profesional e a propia empregabilidade da persoa traballadora, é importante que os convenios faciliten a asistencia ás actividades formativas de todas as persoas traballadoras<sup>451</sup>. E, en especial, daquelas que, pola discontinuidade das súas carreiras profesionais e pola asunción de responsabilidades familiares e dobres xornadas, gozan de menor dispoñibilidade horaria ou teñen maior dificultade para acceder á acción formativa arbitrada para o efecto. Traballadores, en gran número mulleres, que, precisamente, pola súa situación persoal e familiar, padecen un superior risco de descualificación que pode obstaculizar a súa promoción profesional. A formación debe, pois, programarse de forma que resulte compatible coa conciliación familiar, con posibilidade de formación *online*.

---

<sup>446</sup> Art. 35 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña.

<sup>447</sup> Mujeres embarazadas e persoas traballadoras que gocen do permiso de lactación no art. 26.c) do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

<sup>448</sup> Art. 26 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 25 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 35 do CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.

<sup>449</sup> Art. 43 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>450</sup> Art. 25 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 29 do CC do sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra.

<sup>451</sup> Algunhas cláusulas reproducen, por exemplo, o art. 46.3 ET en relación co dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, así como co cómputo da antigüidade do período en que o traballador permaneza en excedencia por coidado de familiares. Así, entre outros, o art. 24.2 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Son escasas as cláusulas que relacionan a formación e a conciliación. Algúns convenios limítanse a recoñecer expresamente a participación do persoal que estea a gozar de medidas de conciliación nas actividades de formación sen ningún tipo de discriminación<sup>452</sup>. Noutros supostos, en cambio, como medida de fomento da igualdade efectiva entre persoas e a non discriminación, prevese a realización da formación dentro da xornada laboral e sen prexuízo laboral tanto para o persoal en xestación, parto e lactación, como nos supostos de redución de xornada por garda legal ou mesmo, parece que sen necesidade de redución, a quen por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo menores de doce anos ou outra persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeña actividade retribuída algunha<sup>453</sup>.

Ás veces, establécense limitacións á posibilidade de recibir formación relacionadas coa concorrencia de causas técnicas, organizativas ou de produción que poidan xustificar a denegación, a fixación dunha porcentaxe máxima de persoas traballadoras que poden asistir ás accións formativas, o establecemento dun número máximo de horas de traballo a recoñecer, a esixencia dunha antigüidade mínima na empresa<sup>454</sup>...

Con todo, son máis os que convenios que, aínda que non expresan motivos de conciliación familiar e laboral, refírense á organización da formación e reunións en horario laboral, dentro da xornada ordinaria da persoa traballadora<sup>455</sup>, ou de forma telemática, mediante o uso de novas tecnoloxías ou videoconferencias<sup>456</sup> ou mesmo contemplan a súa impartición asíncrona. Neste tipo de cláusulas, é frecuente a preferencia da programación da formación dentro do horario de traballo, aínda que con posibilidade de realizala fóra de xornada, pola natureza da formación para impartir, sendo neste caso voluntaria a participación e abonándoselle ao traballador unha contía fixa por hora de asistencia e outra por gasto e día<sup>457</sup>. Algúns convenios, simplemente, establecen un plus por xornada, para o persoal que asista a accións formativas organizadas pola empresa fóra do horario de traballo, para compensar gastos de desprazamento, peaxe, etc. e abónanse gastos de manutención se transcorren menos de dúas horas entre a finalización ou inicio dun curso e a hora de comezo ou finalización da xornada de traballo<sup>458</sup>. Outras cláusulas concretan unha repartición do tempo de duración dos cursos de formación profesional continua que voluntariamente realicen as persoas traballadoras, previa autorización da

---

<sup>452</sup> Art. 54 do CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo. En relación coa persoa traballadora en excedencia por conciliación tamén o art. 39 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña.

<sup>453</sup> Art. 7 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>454</sup> Art. 27 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense.

<sup>455</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; 60 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña; art. 2 do Anexo V do CC de TELEVES SAU.

<sup>456</sup> Art. 92 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

<sup>457</sup> Art. 25.7 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>458</sup> Art. 39 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

empresa, entre traballo efectivo e descanso do traballador<sup>459</sup>. E, nalgunha ocasión, o convenio recolle o compromiso expreso do persoal de asistir a un número de horas de formación ao ano fóra da xornada normal de traballo, se así o require a empresa, facilitando o transporte ás persoas que o soliciten ou complementos<sup>460</sup>.

Tamén se recollen na negociación colectiva cláusulas relativas á avaliación de riscos que esixen a adaptación do posto da traballadora en situación de embarazo, parto recente ou lactación ao seu estado e establecen medidas concretas para evitar a súa exposición a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na súa saúde ou na do feto ou lactante, que adoitan reproducir a normativa vixente na materia<sup>461</sup>. Algunhas cláusulas recoñecen xenericamente o dereito da traballadora para ocupar un posto de menos esforzo durante o embarazo “por prescrición médica ou indicación do facultativo”<sup>462</sup> ou mesmo, baixo a mesma prescrición médica e sen modificación da súa categoría nin mingua dos seus dereitos económicos, un posto e quenda distinto dos seus, sempre que exista e que o seu posto fose nocivos<sup>463</sup>. Outros convenios contemplan medidas de adaptación das condicións de traballo, como a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas<sup>464</sup> ou a exclusión de traballos tóxicos, penosos, molestos, perigosos ou insalubres, debendo ser trasladada a traballadora a outro posto de traballo que non lle sexa prexudicial<sup>465</sup>.

Así mesmo, contéñense nalgúns convenios de sector compromisos das empresas de impedir despedimentos por motivos concretos de conciliación, coincidentes no seu maior parte con supostos legais de nulidade de despedimento<sup>466</sup>.

#### **5.4. Servizos de atención a nenos e nenas ou persoas dependentes a cargo da persoa traballadora e outras medidas de acción social**

Así mesmo, para fomentar a continuidade no posto de traballo e reducir o uso de permisos de ausencia, que son maioritariamente gozados por mulleres, penalizan as súas carreiras profesionais e incrementan a brecha salarial e de

---

<sup>459</sup> Ao 50% na disposición adicional segunda do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña.

<sup>460</sup> 4 horas de formación ao ano segundo o art. 7 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI.

<sup>461</sup> Así, art. 36 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña; art. 36.3 do CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña; art. 9 do CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense; art. 52 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra; art. 39 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra; art. 32.e) do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A.; art. 14 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>462</sup> Art. 30 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>463</sup> Art. 23 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

<sup>464</sup> Art. 36 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA.

<sup>465</sup> Art. 20 do CC de TELEVES SAU.

<sup>466</sup> Art. 35 do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña, respecto dos mesmos supostos en que se contemplan os compromisos de impedir a mobilidade xeográfica da persoa traballadora.

pensións, parece esencial ofrecer servizos e axudas que permitan atender necesidades de conciliación das familias, fundamentalmente o coidado de menores e dependentes. Iso non pode implicar eludir a responsabilidade central dos poderes públicos para ofrecer servizos de coidado.

Aínda que en principio podería pensarse na cobertura de servizos de atención de nenos en idades de escolaridade non obrigatoria e, de forma prioritaria, en garderías ou escolas infantís durante o primeiro ciclo de educación infantil, de 0 a 3 anos, o certo é que, sen negar a insuficiencia da súa implantación en zonas rurais ou concellos pequenos e dispersos, desde o curso 2022-2023<sup>467</sup>, eses servizos son gratuítos en Galicia. Con todo, fóra dos horarios de garderías e colexios, existen necesidades de coidado nas familias, en xeral, para nenos e nenas menores de 12 anos, que abarcaría, en xeral, as etapas da educación infantil e primaria, aínda que extensibles aos 14 ou 16 anos<sup>468</sup>. Necesidades de coidado que é preciso atender, principalmente, fóra do horario escolar ou nos períodos de vacacións escolares, e que poden requirir a contratación de servizos externos ou persoas. Por exemplo, para a asistencia a campamentos, ludotecas ou outros servizos de conciliación nos períodos non lectivos ou a contratación dunha persoa coidadora, incluídos servizos de atención a domicilio. Pode haber tamén esixencias puntuais, que poden responder a enfermidades ou accidentes que poida sufrir o menor, a unha imposibilidade de atención polo coidador habitual, sexa ou non membro da unidade familiar, ou a situacións ocasionais, mesmo de carácter laboral, que impidan circunstancialmente á persoa traballadora a atención do neno.

Do mesmo xeito, e tendo en conta o progresivo envellecemento da poboación e a necesidade de atender familiares maiores, resulta fundamental ofrecer servizos e axudas que faciliten a conciliación familiar e laboral respecto de persoas dependentes, sen necesidade de utilizar permisos de ausencia.

Non hai, certamente, nos convenios estudados referencias expresas a estes servizos de coidados. Si se contemplan, regularmente, na negociación colectiva de grandes empresas, dentro da acción social, axudas familiares de contía variable que atenden situacións como o matrimonio<sup>469</sup>, a natalidade, a discapacidade de familiares e axudas de estudos e similares. Máis excepcionais son as cláusulas que recoñecen a obriga de facilitar o acceso das persoas traballadoras a servizos de planificación familiar, consello xenético ou consello prenatal<sup>470</sup>.

Non se recollen, en cambio, axudas familiares, salvo excepcionalmente, na negociación sectorial. Algunhas cláusulas prevén axudas de estudos aínda que as

---

<sup>467</sup> Previamente, desde o ano 2020, a educación infantil gratuíta en Galicia estableceuse para segundos e sucesivos fillos, pero non se aplicaba aos primeiros fillos.

<sup>468</sup> 14 anos, por exemplo, en relación coa redución de xornada por garda legal, art. 14 d) do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo; art. 17.g) do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña e 14 ou mesmo 16 nalgúns convenios para o acompañamento a consultas médicas.

<sup>469</sup> O art. 17 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, prevé, por exemplo, unha gratificación por matrimonio dun mes de salario e antigüidade para as persoas traballadoras cunha antigüidade mínima de tres anos na empresa que casen.

<sup>470</sup> Art. 33 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia

limitan a un só fillo ou filla -en xeral, o que, por razón da súa idade, dea dereito a unha axuda de maior contía<sup>471</sup>-. Moi excepcionalmente contémpanse tamén nos convenios de sector axudas para o persoal con fillos con discapacidade<sup>472</sup>.

Sen dúbida, en relación cos fillos, son as axudas por estudos as máis habituais na negociación colectiva de empresa. Algúns convenios inclúen a idade previa á idade de escolarización de infantil, de 0 a 3 anos, ou asistencia a garderías<sup>473</sup>, outros vinculan as axudas de estudos a idades que se corresponden co desenvolvemento dos distintos niveis de ensino regrado, desde infantil ata estudos universitarios e algúns inclúen tamén carreiras e mestrados universitarios oficiais que non se cursen a través de sistemas a distancia<sup>474</sup>. Ás veces contemplan contías fixas, en función da idade ou o nivel de ensino, e en ocasións aplican un coeficiente corrector, dependendo do número de fillos polos que se perciba a axuda<sup>475</sup>. Pero a maioría das cláusulas concretan simplemente a cantidade global que se destinará a un fondo de axuda escolar<sup>476</sup> ou, máis xenericamente, a un fondo de asistencia social e remiten á comisión creada para o efecto o establecemento dos criterios para determinar a orde de prelación das solicitudes en caso de existir maior número de solicitudes que crédito dispoñible<sup>477</sup>. Algunhas cláusulas exclúen da percepción destas axudas ás persoas con ingresos na compañía superiores a unha contía anual ou limitan a percepción a un só dos proxenitores no caso de matrimonios con fillos ou fillas nos que ambos traballen na empresa<sup>478</sup>. E algúns convenios contemplan tamén axudas para campamentos, albergues ou colonias de verán e similares<sup>479</sup>.

Nalgúns supostos recóllense axudas específicas para familiares a cargo, non necesariamente fillos, con algunha discapacidade, que non perciban ingresos superiores a un mínimo, que adoita ser o salario mínimo interprofesional<sup>480</sup>. En ocasións, distínguese en función do grao de discapacidade e da idade da persoa afectada. Estas axudas tratan de contribuír a sufragar o custo do coidado do familiar cunha discapacidade en colexios especiais, ás veces cando se esgotaron as

---

<sup>471</sup> Art. 44 do CC do sector de comercio vario de Pontevedra.

<sup>472</sup> Art. 15 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra, que prevé unha axuda de 70 € mensuais por cada fillo con discapacidade física ou psíquica (sensorial), sen diferenciación entre graos.

<sup>473</sup> Art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>474</sup> Art. 42 e art. 6.10 anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>475</sup> Art. 42 e art. 6.10 anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>476</sup> Art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>477</sup> 341.523 € en 2020 co incremento da porcentaxe que se utilice para a actualización dos complementos salariais en 2021, 2022 e 2023 de acordo co art. 43 do CC Peugeot Citroën automóbiles España SA (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo.

<sup>478</sup> A 35.000 € brutos anuais no art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>479</sup> Art. 46 e art. 6.12 do anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>480</sup> 180 € mensuais por cada discapacitado a cargo ou sometido á súa tutela no art. 35 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia



posibilidades que cobre a Administración<sup>481</sup>, ou a súa atención por terceiras persoas.

Con todo, na maior parte dos convenios analizados prevese a dotación dun fondo de axudas sociais, destinado a realizar accións para mellorar a situación laboral do colectivo protexido. Nalgúns convenios, a súa administración e distribución asígnase ao comité de empresa e, noutros, a unha comisión social paritaria<sup>482</sup>, sen que ás veces o convenio estableza cantidades exactas a adxudicar, nin sequera as axudas sociais a atender, os beneficiarios ou os criterios para a súa determinación<sup>483</sup>.

Algúns convenios prevén, entre as prestacións sociais, a dotación dun fondo de acción social único para toda a empresa, ao que xeralmente esta destinará unha suma anual<sup>484</sup>, non sempre determinada, que deberá asegurar os pagos da cantidades solicitadas polas persoas traballadoras, cos límites que se establezan<sup>485</sup>. Algúns convenios prevén, ademais da achega da empresa, unha achega mensual por cada traballador<sup>486</sup>.

En xeral, é a comisión quen fixa os criterios de concesión e distribución do fondo, incluídas axudas para estudos e outras axudas sociais que se recoñezan. Ás veces son, simplemente, fondos de axuda escolar<sup>487</sup> e, noutros supostos, prevese a posibilidade de percibir, con cargo ao fondo de axuda, complementos por enfermidade ou accidente do traballador en situación de baixa<sup>488</sup>, anticipos con certos límites, axudas de carácter retornable -por infortunio que supoña perda de

---

<sup>481</sup> Que poden alcanzar incluso o 100% dos gastos do tratamento de educación especial de acordo co art. 6.10 do anexo V do CC da unidade de traballo Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>482</sup> O art. 45 do CC Peugeot Citroen automóviles España S.A. prevé a súa composición por membros do comité de empresa ou delegados sindicais, por cada un dos sindicatos asinantes do convenio, un vogal titular e un suplente, e outros tantos vocais, titulares e suplentes, designados pola empresa. A presidencia, con voto de calidade, corresponde a un dos representantes da dirección.

<sup>483</sup> O art. 35 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA prevé simplemente a achega anual da empresa ao fondo social e a súa distribución polo comité de empresa para bolsas de estudos e outros fins sociais e a súa posible revisión no caso de que o remanente de anos anteriores esgótase. Outro exemplo no art. 44 do CC Peugeot Citroen automóviles España S.A.

<sup>484</sup> O art. 35 do CC da empresa Frigoríficos de Vigo, SA prevé unha dotación anual de cinco mil euros por ano de vixencia do convenio, que se manterá en tanto haxa remanente de anos anteriores e deberá revisarse se o remanente de esgotase. O art. 44 do CC Peugeot Citroen automóviles España S.A., pola súa banda, prevé un fondo de Axudas sociais coa finalidade de abonar prestacións de carácter social a persoas traballadoras da empresa ou outros beneficiarios que a comisión paritaria social poida acordar, de 205.817 € en 2020, actualizable de acordo co incremento dos complementos salariais nos anos seguintes e con posibilidade de incremento ata un máximo de 50.000 € para responder na medida adecuada ás necesidades que poidan xurdir.

<sup>485</sup> Así, o art. 21 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, que non concreta nin as contías nin os límites.

<sup>486</sup> Art. 37 e art. 3 do Anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>487</sup> Art. 31 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>488</sup> Ao que se destina o 75% do 97% do fondo, de acordo co art. 3.b) do anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A. Establécese, con todo, un Regulamento con obrigacións dos beneficiarios desta axuda no anexo I do anexo V do CC citado cuxo obxecto é evitar situacións de abuso ou mal uso por parte dos beneficiarios dos complementos e que permite interromper a axuda económica e mesmo esixir a devolución das cantidades percibidas.

bens e aveños primarios que sexa necesario reponer ou por demora de pensións de viuvez, orfandade ou xubilación-, préstamos con contías máximas -superiores en caso de enfermidade do traballador ou dalgún dos seus familiares directos, xustificada suficientemente- e prazos de devolución, axudas de gastos médicos excepcionais, óptica e axudas para odontoloxía -por consultas, radiografías, extraccións, próteses e reposición de pezas-, ortodoncia, ortopedia... , falecemento do empregado ou de familiar, ademais das máis frecuentes de axudas ao estudo<sup>489</sup>.

En relación coa atención de menores e dependentes, máis aló dos permisos, retribuídos ou non, por coidados xa analizados, debe facerse mención da importancia doutros permisos que poidan permitir atender necesidades máis puntuais, como reunións escolares, acompañamento ao médico, enfermidades de fillos e persoas dependentes ou de coidadores ou outras que requiran a presenza da persoa traballadora. Á marxe da utilidade que pode ter o recoñecemento de permisos para atender necesidades excepcionais en xeral<sup>490</sup>-, as bolsas de horas<sup>491</sup>, as licenzas curtas<sup>492</sup>, mesmo de libre disposición ou que, simplemente, recoñecen o dereito a licenzas non retribuídas dunha determinada duración máxima<sup>493</sup> ou, en ocasións, vinculadas a enfermidade grave do cónxuxe ou parella ou de familiares en primeiro grao<sup>494</sup>, ou polo tempo necesario para atender situacións que esixan a súa presenza, podendo establecerse mecanismos de recuperación do tempo de licenza por acordo entre traballador e empresa-. Con todo, é certo que algúns dos permisos deberán adaptarse á nova licenza por forza maior incluída no art. 37.9 ET, “por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata”.

---

<sup>489</sup> Arts. 38 e ss. e anexo V do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>490</sup> Art. 11.11 do CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo, que prevé un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable, aínda que suxeito a múltiples limitacións.

<sup>491</sup> De 42 horas con carácter trimestral no art. 15 do CC da hostalería da provincia da Coruña.

<sup>492</sup> Entre outros moitos exemplos, 3 días non retribuídos no art. 19 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña; 3 días retribuídos ao longo do ano no art. 17.h) do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña e no art. 6.8 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense; 2 días retribuídos e condicionados a que non coincidan máis do 20% do persoal no art. 9 CC do sector de oficinas e despachos provincial da Coruña; ata 4 días ao ano, pero só “por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admiten demora” no art. 12.d) do CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal con domicilio na provincia de Pontevedra, que prevé a posibilidade de sancionar á persoa traballadora que alegue causas falsas, adicionais a un día ao ano de libre disposición; ata 4 días ao ano de libre disposición e sen necesidade de xustificación no CC do sector de comercio vario de Pontevedra; ou ata 7 días de licenzas non retribuídas no art. 14 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, segundo as necesidades da persoa traballadora, cunha duración mínima dun día e sen posibilidade de fracción en máis de tres períodos.

<sup>493</sup> 15 días no CC do sector de comercio vario de Pontevedra CC no art. 30.h), enténdese que para o caso de que se precise por razón de enfermidade dos mesmos familiares para quen se recoñece o dereito de acompañamento a consultorio médico. O art. 22.2 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia contempla unha licenza sen soldo de entre 15 días e seis meses nun intervalo de tempo de dous anos.

<sup>494</sup> Así, o art. 8 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense prevé unha excedencia voluntaria de 28 días, en períodos de 7 días naturais.

Abundan nos convenios analizados, como xa se comentou, os permisos para o acompañamento de fillos menores de determinada idade -10<sup>495</sup>, ou, máis frecuentemente, 12 e 14, ou ata 15, 16 e 18 anos-, á consulta do médico ou especialista de Seguridade Social ou mesmo doutros familiares dependentes<sup>496</sup> con parentesco en primeiro grao ou que convivan co traballador<sup>497</sup>. Algunhas cláusulas limitan o permiso retribuído ao acompañamento de fillos menores ao pediatra e ao acompañamento de familiares de primeiro grao que teñan recoñecida legalmente a situación de dependencia<sup>498</sup>. Outras se refiren ao acompañamento de familiares diminuídos físicos ou psíquicos, que sexan beneficiarios do Seguro Social do propio traballador ou certifiquen a convivencia, ou de pais, fillos e cónxuxe do traballador, se se acredite a súa imposibilidade de desprazarse por si mesmos e dentro dos límites fixados<sup>499</sup>. Nalgún caso, o permiso só ampara o acompañamento de fillos menores ou cun grao de minusvalía determinado a consulta médica especialista e exclúese expresamente pediatra e dentista<sup>500</sup>. Noutros, inclúense expresamente consultorios médicos privada<sup>501</sup>. Tamén se atopan cláusulas máis xenéricas, que conceden permisos para acompañamento médico<sup>502</sup> de persoas ao seu cargo que non poidan acudir polos seus propios medios<sup>503</sup>.

Aínda que non son obxecto de análise no presente informe as melloras de prestacións da Seguridade Social ou indemnizacións por morte ou incapacidade permanente da persoa traballadora, sen dúbida, poden ser esenciais para a economía e o sustento da familia e, desde esta perspectiva, para a calidade da conciliación. Atópanse exemplos non só en sectores da actividade máis predispostos á concorrencia de accidentes ou enfermidades profesionais<sup>504</sup>, senón

---

<sup>495</sup> Por exemplo, ata 10 horas non retribuídas e recuperables ao ano, de acordo co art. 11.r) do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo para acompañamento de fillo menor de 10 anos ou familiar impedido co que conviva, aínda que esixe expresamente que non exista outro familiar en convivencia co menor ou impedido que poida asumir o labor.

<sup>496</sup> Art. 19 do CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña; art. 31.g) do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. O art. 24.f) do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia prevé un permiso retribuído de como máximo 24 horas anuais para asistencia sanitaria en xeral -do propio traballador ou para acompañamento do cónxuxe, fillos ou familiares a cargo.

<sup>497</sup> Neste sentido, art. 19.h) do CC de hostalería da provincia de Lugo.

<sup>498</sup> Así o art. 31.g) do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra que, ademais, establece un máximo de 24 horas ao ano, salvo que a consulta sexa dun especialista da Seguridade Social, con volante do facultativo de medicina xeral e para a persoa traballadora, nese caso será polo tempo necesario e non computará no límite máximo de 24 horas.

<sup>499</sup> Art. 30.1 do CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.

<sup>500</sup> Art. 17 do CC Peugeot Citroen automóviles España S.A., que incrementa o número de horas de acompañamento de 8 a 12 para as persoas traballadoras da quenda de noite.

<sup>501</sup> Art. 17.k) do CC do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña; art. 7.14 do CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense; art. 22.8 do CC da hostalería da provincia da Coruña; art. 30 h) do CC do sector de comercio vario de Pontevedra; art. 23.1.i).1) do CC de TELEVES SAU.

<sup>502</sup> Art. 13 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña.

<sup>503</sup> Art. 9.3 do CC do sector de oficinas e despachos provincial da Coruña.

<sup>504</sup> Entre os múltiples exemplos, pode consultarse o art. 20 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 100 do CC do sector derivados do cemento da provincia de Pontevedra; art. 38 do CC do sector de rematantes e serradoiros de madeiras da provincia de Pontevedra; art. 22 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 63 do CC para empresas do metal sen

tamén para a cobertura dos riscos de morte ou incapacidade, con independencia da súa orixe laboral ou non<sup>505</sup>, xeralmente a través da contratación de seguros e, en ocasións, mediante un sistema de previsión social financiado a través dun plan de pensións do sistema de emprego<sup>506</sup> ou mediante complementos de pensións de viuvez ou orfandade<sup>507</sup>.

---

convenio propio da provincia de Pontevedra; art. 28 do CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

<sup>505</sup> Art. 46 do CC Peugeot Citroen automóviles España S.A.; art. 29 do CC de TELEVES SAU; art. 23 do CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, UNVI; art. 16 do CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A., que, con todo, prevé un prazo de seis meses desde que unha persoa traballadora cause alta na empresa para concertar o correspondente seguro.

<sup>506</sup> Art. 30 do CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña.

<sup>507</sup> Art. 38 do CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia

# CONCLUSIÓNS

Jaime Cabeza Pereiro

Luís Gustavo Cuntín Docampo

María Belén Fernández Docampo

Marta Fernández Prieto

Francisca Fernández Prol

Lorena Otero Lorenzo

## **ANÁLISE SOCIOLÓXICA A XEITO DE ENCADRE:**

1. A aplicación da metodoloxía proposta deixa unha serie de evidencias que poñen rostro á análise xurídica normativa que constitúe a cerna do estudo; nese sentido satisfai a súa función de marco inicial de encadre deste. Porén, nunha perspectiva máis autónoma, permite establecer un marco de hipóteses con certa riqueza de matices que resulta suxestivo considerar en termos do seu posible estudo en profundidade, coas condicións de viabilidade precisas, mediante unha secuencia de investigación que incorpore unha visión cualitativa e cuantitativa e permita obter conclusións de alcance eventualmente sectorial e/ou xeral.
2. Cando se aborda como narración a experiencia da conciliación nela predomina o emotivo sobre o racional e non emerxe espontaneamente un discurso sobre a coresponsabilidade masculina -que aparece en expresións de grao variadas- que, cando menos inicialmente, debe ser instada por elas, quen, como pouco, organizan e lideran o desenvolvemento das tarefas domésticas e da atención ás obrigas familiares.
3. Nese contexto a familia extensa en proximidade, non residindo no mesmo domicilio, pais ou sogros, emerxe como o recurso principal de apoio na crianza e coidado de nenos e nenas. O peso dese apoio recae nas figuras femininas que supoñen as avoas.
4. O efecto sobre as mulleres do estado de cousas reflectido nas entrevistas é a miúdo un dilatado e colmado horario diario en que se trenzan a actividade laboral e as obrigas familiares e domésticas, sen practicamente tempo para relacións sociais propias ou o cultivo persoal.
5. Fóra dos casos en que un vector vital é a realización profesional é, polo devandito, non hai case referencias a un proxecto vital propio das mulleres fóra da vida de parella e familiar.

6. Cando menos en termos de relevancia na narración as referencias a servizo doméstico foron moi poucas, relativamente limitadas as que aludiron servizos de apoio á conciliación de atención aos menores asociados ao sistema educativo e aos servizos sociais, mesmo a servizos de atención no tempo libre mediante pagamento. Algo semellante, poucas e evocadas como opcións ás que non se recorreu, inexistentes ou escasamente coñecidas, foron as mencións a servizos de apoio por parte das empresas e a cláusulas sociais en convenios.
7. A estratexia principal de conciliación xestionada desde o ámbito laboral é a adaptación de xornada, non a súa redución -polas consecuencias económicas que implica-. Na visión das organizacións e empresas prevalece unha opinión positiva en canto xulgalas sensibles e flexibles, nomeadamente en circunstancias excepcionais e/ou ocasionais en canto ofrecer solucións personalizadas de continxencia de boa vontade. Esta é así máis unha valoración no plano do informal que do formal.
8. Na case totalidade dos casos a situación laboral actual vívese como o logro dun óptimo posible a efectos de conciliación. Con algunha frecuencia esta situación é expresada como dato variable combinado co dato fixo e non susceptible de modulación das condicións do desempeño laboral do varón.
9. Nese marco xeral a maternidade como decisión aparece de xeito non exclusivo pero si predominante como condicionada previamente polas virtualidades de conciliación.

#### **CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE, CONCILIACION E CO-RESPONSABILIDADE E NON DISCRIMINACION:**

1. Na negociación colectiva analizada son frecuentes compromisos formais en materia de igualdade e non discriminación por razón de sexo, que se remiten aos plans de igualdade ou expresan a necesidade de fomentar o igual valor de homes e mulleres e de eliminar estereotipos e discriminacións en todos os ámbitos. Son así mesmo abundantes as cláusulas de prohibición de acoso moral e sobre todo sexual e por razón de sexo, ás veces vinculadas á protección de riscos psicosociais ou a plans de igualdade e á elaboración de protocolos. Falta, con todo, unha vinculación clara e precisa á igualdade do exercicio dos dereitos de conciliación, xa recollida no art. 4.2 ET e no 8 da Lei 7/2023, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
2. Nos máis ben escasos supostos en que a igualdade e non discriminación inclúen medidas de conciliación e co-responsabilidade adoitan establecerse referencias a melloras nos permisos de ausencia previstos no Estatuto -permisos, reducións e excedencias- ou ofrecer á persoa traballadora flexibilidade temporal para adaptar o tempo e modo de prestación de servizos a necesidades de conciliación, sen menoscabo da relación laboral, e garantir a participación en cursos de formación que facilitan a promoción profesional.

3. Non existen referencias expresas aos novos modelos de familias -monoparentais, pluriparentais-, que poden xustificar dereitos concretos de adaptación da duración e distribución da xornada ou do modo de realizar a prestación ou modulacións na regulación dos permisos de coidados, a redución de xornada e as excedencias por necesidades de conciliación. As únicas referencias que se atopan son para equiparar parellas de feito e matrimonio.
4. Son relevantes as cláusulas que estenden os dereitos de conciliación a todo o persoal, con independencia de sexo, antigüidade, tipo de xornada ou contratación. Deben, en cambio, revisarse regras que aínda establecen requisitos de tempo previo de prestación de servizos para acceder a certos dereitos e que resultan desproporcionadas.
5. Axudaría a garantir a igualdade e non discriminación, a conciliación e a coresponsabilidade real introducir na negociación colectiva cláusulas que, de xeito xeral e tendo en conta as necesidades organizativas e produtivas das empresas, esixan adaptar os distintos postos de traballo, a organización no traballo e mesmo as condicións laborais ás persoas traballadoras para facilitar a súa conciliación persoal e laboral.

#### **TEMPO DE TRABALLO:**

1. Constátase a existencia de convenios, tanto estatais canto de empresa, con saturación de xornada, mesmo en ámbitos produtivos moi feminizados. A probable redución legal de xornada pode ter un importante impacto en moitos deles. As longas xornadas producen, alén dunha maior segregación por sexos no traballo a tempo parcial, unha dificultade suplementaria para conciliar vida familiar e laboral.
2. Porén, hai que recoñecer unha tendencia na negociación colectiva actual de reducións das xornadas anuais, tanto na negociación colectiva de sector canto na de empresa. A coincidencia desta orientación dos convenios cunha época economicamente non recesiva expresa unha renovada preocupación das organizacións sindicais por este tema, que incide nunha mellor conciliación das obrigas familiares e laborais.
3. En materia de distribución irregular da xornada, son convenientes as cláusulas que establecen períodos de referencia máis reducidos que o ano. Por exemplo, as que optan por cómputos trimestrais ou cuatrimestrais. Emporiso, hai moitos convenios que establecen cómputos semanais, aínda que ás veces con excepcións. Tamén son acaídas para un menor conflito entre traballo e familia as regras que establecen limiares de xornadas semanais ou diarias de entre 35 e 45 horas e de entre 7 e 9 horas, respectivamente.

4. Así mesmo hai que valorar positivamente os convenios que establecen situacións incompatibles coa xornada irregular –vg., reducións de xornada, excedencias por motivos familiares, lactación...-
5. Do mesmo xeito, son favorábeis á conciliación as cláusulas que rebaixan a porcentaxe de xornada irregular en relación co 10 por 100 legalmente previsto e que, en consecuencia, limitan o tempo de dispoñibilidade da persoa traballadora. Tamén, as que garanten prazos de aviso previo superiores aos cinco días previstos legalmente.
6. Noutra orde de ideas, hai que valorar os convenios que establecen regras relativas ao disfrute do descanso alternativo en caso de exceso de tempo de traballo por mor de xornadas irregulares que permiten unha maior capacidade de decisión da persoa interesada.
7. Fóra de discusión da xornada irregular, son interesantes as regras que poñen limitacións de diversa caste ao traballo en xornada de sábado. As medidas son especialmente interesantes, como solucións de compromiso, en sectores nos que o traballo neses días é perentorio, como é o caso do comercio. Dereitos mínimos de libranzas ao longo do ano poden ser interesantes neste tipo de actividades.
8. Como garantía formal de coñecemento dos días hábiles, os requisitos de procedemento e prazos que se establezan na elaboración do calendario anual, así como a introdución de períodos máis breves de concreción do tempo de traballo, resultan moi pertinentes. Por outra banda, as esixencias substantivas e formais para alterar os calendarios xa pactados e publicados constitúen garantías de previsibilidade do tempo de traballo.
9. A xornada continuada é outra materia recorrente en tempo de traballo, xa sexa permanente ou para períodos estacionais, ou para determinadas dependencias. Ou números ou porcentaxes mínimos de persoas a xornada completa e continuada. Tamén, a posibilidade de cómputo do tempo de xantar como de traballo no caso de xornada partida é unha variante interesante.
10. Outro asunto de impacto nas políticas de conciliación refírese ás compensacións por traballos en tempo inconvenientes (fins de semana, festivos, días especiais...) A retribución suplementaria, como incentivo e elemento de disuasión para a empresa, ou a compensación con descansos suplementarios, poden ser políticas eficaces.
11. Adicionalmente, unha regulación restritiva e garantista da dispoñibilidade ten un dobre efecto: mellorar a compatibilidade entre familia e traballo e evitar segregacións de tarefas con máis dispoñibilidade, con presenza masculina



desproporcionada. Prazos máximos, avisos previos, frecuencias ou libranzas mínimas son técnicas ensaiadas pola negociación colectiva.

12. As horas extraordinarias son sen dúbida un asunto no que os comportamentos dos traballadores e das traballadoras resultan moi diverxentes e producen máis brecha retributiva. Os convenios conteñen cláusulas variadas. Semella que a experiencia dos últimos trinta anos demostrou que o menor suplemento retributivo mínimo non produciu unha rebaixa na súa realización. Por iso, parece razoable que se paguen con recargo ou que se compensen con descansos alternativos, pero de máis duración que as horas realizadas.
13. Ademais, é positivo que os convenios opten pola retribución e non pola compensación por descansos, ou que se lle dea preferencia á primeira, ou que se lle dea a opción á persoa traballadora. Con estas técnicas, diminúe a posibilidade de que as horas extraordinarias se utilicen como mecanismo adicional ou alternativo de flexibilización horaria.
14. Outra alternativa é poñerlles límites diarios, semanais e mensuais ao número máximo de horas extraordinarias que se poden realizar. Trátase dunha técnica que se debería estender ás horas de presenza propias do sector do transporte. Sería unha medida axeitada para favorecer minimamente a co-responsabilidade nun sector de presenza maioritariamente masculina.
15. Sería importante revisar as definicións que formulan os convenios colectivos das horas extraordinarias de forza maior. Nalgúns casos, se excede claramente do concepto xurídico das mesmas, e se impoñen horas que deberían ser voluntarias. Asemade, sería necesario revisar os motivos que producen que as horas extras se pacten como obrigatorias alén do caso das de forza maior.
16. Os límites e as regras que dan seguridade horaria no caso do traballo nocturno e no traballo a quendas son fundamentais en termos de atención á familia. Son condicións de traballo que en moitos casos se asocian a traballo masculino. Hai bos exemplos nos convenios colectivos de análise de limitacións –tempos máximos, rotacións, dereitos de traballar en quenda de día, preferencias...-. Ademais, os suplementos retributivos, con ponderación, poden ter a mesma utilidade que no caso das horas extraordinarias.
17. Aínda que tradicionalmente se entendeu que os asuntos de xornada e tempo de traballo, a diferenza dos relativos a permisos, licenzas, excedencias e reducións de xornada, non eran moi axeitados para introducir medidas de co-responsabilidade masculina, hai que recoñecer que introducir normas de limitación, previsibilidade ou distribución da xornada máis orientadas a poder conciliar o conflito traballo-familia en ámbitos masculinizados, ou en condicións de traballo nas que se presupón que hai, alén de certos sectores como o sanitario, máis afectación para

os traballadores varóns –nocturnidade, quendas, dispoñibilidade horaria, desprazamentos por mor de servizo...- contribúe substantivamente á dita conciliación.

### **FERRAMENTAS PARA A CONCILIACIÓN E A CO-RESPONSABILIDADE:**

Con carácter xeral, a análise do tratamento convencional das ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade permite extraer as conclusións seguintes:

1. Unha ampla maioría dos convenios colectivos consultados, de sector e así mesmo de empresa, aínda con intensidade moi desigual, alberga referencias a algunha ou a varias ferramentas de conciliación e co-responsabilidade. O que revela un propósito xeral dos interlocutores sociais cando menos de divulgación das mesmas entre as persoas traballadoras. Debe recoñecerse, por elo, unha evolución positiva da negociación colectiva galega.
2. En ocasións, con todo, os convenios colectivos, a nivel sectorial e tamén de empresa, incorren en malas praxes que dificultan a consulta e veraz coñecemento polas persoas traballadoras das ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade: en moitos casos, en efecto, as mesmas non son obxecto dun tratamento individualizado e ordenado; por outra banda, a reprodución de preceptos legais obxecto de reformas recentes determina a inclusión de cláusulas obsoletas. Por elo, deben avaliarse positivamente aquelas cláusulas convencionais que, ademais de reiterar, a efectos informativos, as correspondentes disposicións legais establecen expresamente a súa revisión automática de producirse reformas durante a vixencia do convenio colectivo. En todo caso, en termos xerais, unha mellora da sistemática na materia, así como unha depuración das regras convencionais á luz da normativa vixente determinarían, sen dúbida, unha mellora substancial do tratamento das ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade pola negociación colectiva galega.
3. En menor medida, os convenios colectivos introducen algunhas melloras, na maioría dos casos determinantes dunha ampliación do alcance das ferramentas clásicas de conciliación, por exemplo, prolongando, aínda levemente, a súa duración ou ampliando o elenco de suxeitos causantes determinantes do acceso ás mesmas. Do mesmo xeito, son poucos os convenios colectivos que responden aos chamamentos expresos do lexislador, en orde, en particular, á regulación dos procedementos de solicitude e concreción ou posta en práctica das ferramentas para a conciliación e a co-responsabilidade.
4. Queda pendente, en especial, a incorporación de cláusulas en pro da co-responsabilidade entre homes e mulleres, dirixidas, singularmente, ao fomento do desfrute das ferramentas para a conciliación polos traballadores varóns. En termos substantivos, esta debería, xa que logo, conformar a liña de tendencia da negociación colectiva dos vindeiros anos.

- **Suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento:**

1. A análise da mostra de convenios colectivos pon de manifesto unha escasa intervención da negociación colectiva galega, tanto sectorial como de empresa, en materia de suspensión contractual por mor do nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento. Non se aprecia, por outra banda, unha especial atención ou tratamento singular no caso de sectores ou actividades feminizados.
2. Entre os convenios colectivos que si abordan a suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento, a vertente preventiva da maternidade biolóxica conforma o obxecto predilecto de atención. Con todo, a miúdo tal enfoque preventivo, materialízase na mera reiteración das previsións legais na materia.
3. Resulta moi minoritario o desenvolvemento convencional da función de coidado da suspensión contractual por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento. Os convenios colectivos, sinaladamente de sector, que recollen a mesma non adoitan introducir melloras e só reiteran o réxime legal, ben vía remisión á normativa de aplicación, ben vía reprodución desta –técnica que, a miúdo, deriva na inclusión de preceptos obsoletos-. Tampouco adoitan ser obxecto de desenvolvemento, nin a nivel sectorial, nin a nivel de empresa, aqueles aspectos –certamente de orde instrumental- para cuxa precisión o lexislador apela expresamente á negociación colectiva.
4. Ademais, algúns convenios de empresa inclúen previsións relativas a interacción de permisos por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento con vacacións: nalgúns casos reiterando, sen ningunha mellora respecto do réxime legal (art. 38 do ET), a interdicción de solapamento e noutros engadindo leves vantaxes, como a elección do período de desfrute.

- **Permiso para o coidado do lactante:**

1. A nivel sectorial a regulación do permiso para o coidado do lactante presenta aínda eivas conceptuais relevantes: un número aínda significativo de convenios de sector refire o devandito permiso como un dereito de titularidade feminina ou de desfrute prioritario pola traballadora.
2. A negociación colectiva galega confía aos convenios de sector a alternativa de substitución da redución de xornada ou ausencia por lactación en permiso. Con todo, apréciase unha notable disparidade na duración deste, sendo, nalgún caso, de 23 días e, noutro, de tan so 12. Moi puntualmente, algún convenio de sector recolle melloras: así, recoñecendo o dereito ata que o menor cumpra 12 meses, duplicando a duración da ausencia –ata 2 horas- e correlativamente da redución

de xornada e do permiso por xornadas completas, ou sinalando a posibilidade de desfrute deste último a media xornada.

3. Son poucos os convenios colectivos sectoriais que regulan o procedemento de solicitude ou posta en práctica dos dereitos vinculados ao coidado do lactante. Só algún convenio de sector sinala o preaviso mínimo a observar, en termos, con todo, escasamente novidosos, ao referir o prazo de 15 días precisamente de aplicación en defecto de regulación convencional. Excepcionalmente, conformando unha práctica obxecto de avaliación positiva, algún convenio remite exclusivamente ao criterio da persoa traballadora a concreción horaria e determinación do período de desfrute dos dereitos de lactación.
4. Son minoritarios os convenios de empresa que contemplan melloras dos dereitos vinculados ao coidado do lactante. En cambio, persisten certas malas praxes: así, singularmente, a reiteración da regulación legal, nunha versión, por outra banda, xa derogada (ao reproducir redaccións previas á reforma operada por RD-Lei 5/2023 e mesmo anterior a efectuada por Real Decreto-lei 6/2019).
5. Son escasos, así mesmo, os convenios colectivos de empresa que regulan, dende unha óptica procesual ou instrumental, os dereitos vinculados ao coidado do lactante, fixando, como expresamente prevé o art. 37.7 do ET, o aviso previo para a comunicación da data de inicio e finalización do permiso ou outro aspecto formal.

- **Permisos e licenzas retribuídas:**

1. En xeral, conséntase certa implicación dos negociadores en mellorar o réxime legal dos permisos e licenzas retribuídos do art. 37.3 do ET, en concreto, os de enfermidade ou accidente, coidados hospitalarios e domiciliarios e pasamento de familiares, aínda que tras a aprobación do RD-Lei 5/2023, de 28 de xuño, algunhas destas melloras quedan desvirtuadas. En termos de co-responsabilidade, cómpre destacar as contidas en convenios colectivos de sectores e empresas nos que prevalece a contratación masculina, pois reflexan unha chamada dos negociadores para que os traballadores varóns se impliquen nas atencións familiares. Con todo, seguen a ser moi puntuais os que prestan especial atención aos coidados da parentela consanguínea fronte a afín.
2. No que atinxe ao permiso por pasamento de familiares, son positivas todas as cláusulas que incrementan o número de días previstos no ET, considerando, tamén, a necesidade de desprazamento, á vez que o ordenan segundo se trate de parentes de primeiro ou de segundo grao, incluso terceiro. Dentro do mesmo grao de parentesco, son moi acaídas as que conceden máis días cando o falecido convivía ou dependía da persoa traballadora. En ocasións, o propio convenio

regula a coincidencia das vacacións co pasamento do familiar, ordenando a interrupción do período vacacional e a previsión dun novo período de ausencia. Especial sensibilidade con este suceso dedúcese da terminoloxía atopada en algúns convenios para referirse ao familiar falecido, pois en lugar do grao de parentesco, refírense expresamente ao pasamento do cónxuxe, pais, fillos, avós, pais políticos, netos, irmáns e irmáns políticos.

3. Nos coidados por enfermidade e hospitalización de familiares, teñen certa pegada aquelas cláusulas que permiten facer uso da licenza de forma discontinua, mentres persista a necesidade de coidado. Ou adiar o seu comezo mais alá do día do feito causante. Ou convertelo en cretos de horas. Incluso, como dispón algún convenio colectivo, adaptalo ás “quendas de hospital”. Cómpre salientar as cláusulas convencionais que refiren como suxeitos causantes no só á parentela, de mais ou menos grao, senón tamén outras persoas de convivencia, resultando moi acaídas cando estes dous factores, parentesco e convivencia, se teñen en conta conxuntamente para incrementar o número de días de permiso.
4. Hai que valorar positivamente todos aqueles convenios que prevén permisos por razóns familiares inexistentes no ET –entre outros, permiso postoperatorio de 24 horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización-. Se o sector ou empresa no que se recoñeza está ocupado maioritariamente por varóns, a co-responsabilidade verase favorecida. Entre eles, destaca unha licenza para acompañar a unha persoa discapacitada ao seu cargo para someterse a técnicas de fertilización ou esterilización.
5. Cómpre ter en conta todos aqueles convenios colectivos que recoñecen ao seu persoal permisos retribuídos para acompañar a descendentes a consultas médicas. A casuística atopada é moi diversa. Os hai que limitan a idade do fillo ou filla a acompañar a 14, 16 ou 18 anos. Tamén os que prevén o permiso só para visitas ao pediatra e os que o amplían a consultas de especialistas e urxencias. A duración da licenza tamén é moi variable, fixando normalmente un número de horas ao ano, que oscila entre 10 e 20, marcando como tope, ás veces, 1 día laborable. En algúns convenios, a licenza esténdese a outros familiares convivintes de primeiro grao. Incluso, nalgún convenio, aos de segundo grao ou dependentes, aínda que non sexan convivintes, estendéndose, en algún suposto moi especial, ata 1 día ao mes.
6. Van desaparecendo dos convenios, aínda que non en todos, aquelas cláusulas que recoñecen permisos por nacemento –ou adopción, garda ou acollemento- de fillos e fillas, que hoxe en día, tras a ampliación e equiparación das suspensións contractuais por maternidade e paternidade, quedaron sen sentido, pois deseñáranse para o seu desfrute polos pais varóns, que non polas nais, como complemento da súa paternidade, en especial, os días inmediatamente posteriores ao alumeamento. Neste liña, destaca un convenio colectivo de empresa que na súa listaxe de permisos contén unha referencia expresa á necesidade desta supresión.
7. Teñen tamén certa relevancia na conciliación a atención dos negociadores a determinados acontecementos familiares, normalmente de carácter festivo, aínda

que persiste na negociación unha conciencia social de familia tradicional que habería que ir superando. Con todo, mais alá da equiparación da licenza por contraer matrimonio e por conformar parella de feito, exixida pola lexislación vixente, xa son varios os convenios que tamén prevén licenzas cando o que se casa ou contrae parella de feito é un familiar da persoa traballadora -normalmente descendente ou ascendente-, incluso, cando estes familiares sexan da parella do traballador. No marco das festas familiares, atopouse unha cláusula convencional que recolle un permiso para asistir a actos extraordinarios dos fillos de confesións relixiosas diferentes á católica.

8. Outro permiso que non esquecen os negociadores é o recoñecido para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto. Incluso, nalgún convenio colectivo xa se prevé expresamente a súa extensión ao outro proxenitor, na liña da recente doutrina xudicial recaída ao respecto, o que conforma un importante elemento de co-responsabilidade.
9. Son tamén moi interesantes as cláusulas que recoñecen ao seu persoal días de asuntos propios, pois aínda que a finalidade do seu uso é unha cuestión estritamente privada, o feito de que normalmente non estean retribuídos fai pensar nunha utilización xustificada, como pode ser atender unha necesidade de coidado dun familiar. De feito, ás mais das veces o seu disfrute queda suxeito á xustificación da necesidade, aínda que sexa posterior. *Sensu contrario*, o recoñecemento destes días sen necesidade de xustificar o seu uso, parece convertelo nun permiso alleo a conciliación, aínda que poida utilizarse para tal fin.

#### - **Reducións de xornada:**

1. As aportacións da negociación colectiva sectorial en materia de reducións de xornada para atender ao coidado do menor prematuro ou que deba permanecer hospitalizado a continuación do parto (art. 37.5 do ET), así como para desenvolver funcións de coidado ~~de menores, persoas con discapacidade ou familiares~~ (art. 37.6 do ET) **son**, en termos cuantitativos, escasas.
2. Con todo, a nivel sectorial, algunha práctica, aínda pouco habitual, merece destacarse e valorarse en termos positivos: tal é caso, dende unha óptica material, da ampliación da idade do menor susceptible de xerar o dereito de redución de xornada; ou, conformando unha mellora de orde instrumental, da remisión da concreción horaria daquela, exclusivamente, sen matices nin límites, ao criterio da persoa traballadora afectada.
3. As reducións de xornada por razón de conciliación, completando e mellorando o réxime legal exposto, non conforman un contido predilecto ou habitual da negociación colectiva a nivel empresarial. Un destacado volume dos convenios de

empresa seleccionados non recolle medida algunha na materia e outros, de novo, só reiteran o disposto polos arts. 37.5 do ET e 37.6 do ET.

4. Poucos convenios colectivos de empresa establecen, consonte a habilitación sinalada polo art. 37.7 do ET, criterios para a concreción horaria da redución de xornada ~~para o coidado dun menor de doce anos, dunha persoa con discapacidade ou dun familiar~~ ou que fixan o aviso previo mínimo, para, agás forza maior, a comunicación da data de inicio e finalización da devandita redución de xornada.

- **Fórmulas de traballo flexible (adaptación de xornada, horario flexible):**

1. Pese ao importante papel que concede o lexislador á negociación colectiva para pactar adaptacións na duración e distribución da xornada de traballo que redunden en beneficio da conciliación familiar e laboral (art. 34.8 do ET), non son moitos os convenios colectivos que fan uso desta facultade, deixando, xa que logo, o papel central, á negociación individual entre a empresa e a persoa traballadora solicitante da adaptación.
2. No marco da conxugación entre a adaptación do tempo de traballo e a conciliación da vida familiar a laboral, aínda que sen alusión directa ao 34.8 do ET, son interesantes algunhas cláusulas convencionais que prevén certa flexibilidade na distribución e na duración da xornada de traballo, en concreto, nas quendas de traballo e nos horarios de entrada e saída, a fin de que as atencións familiares non sufran prexuízos.
3. Con base no art. 34.8 do ET, noutras ocasións, a consideración das obrigas familiares na ordenación convencional do tempo de traballo realízase de forma xenérica en canto chamada á promoción de medidas de flexibilización da xornada laboral e dos horarios a fin de que faciliten o dereito efectivo á conciliación e fomenten a co-responsabilidade dos traballadores varóns nas labores domésticas e na atención á familia.
4. Sen referir expresamente ás razóns familiares, é obvio que as cláusulas convencionais que permiten cambios voluntarios de quenda entre traballadores, son un instrumento acaído para facilitar a conciliación. O mesmo que cando se trate de organizalas tendo en conta as circunstancias persoais de cada persoa traballadora. Así como as que establecen que a elaboración e fixación dos horarios de traballo requirirá o acordo entre a empresa e os traballadores. Facilitan tamén a conciliación os convenios que admiten cambios no calendario, en concreto, nos descansos. Mais alá de manifestacións concretas de flexibilidade no tempo de traballo, en xeral, teñen unha función positiva aqueles convenios que inclúen cláusulas que recordan a necesidade de garantir o exercicio de certos dereitos relacionados coa conciliación e co-responsabilidade, sen menoscabo das relacións laborais.

5. Con todo, a flexibilidade na distribución e na duración da xornada de traballo, en ocasións, atende principalmente a razóns empresariais, sen prestar demasiada atención á necesidade de conciliación ou calquera outro interese da outra parte do contrato, o traballador, o que habería que repensar. Neste sentido, atópanse manifestacións convencionais de *xornada flexible* prevendo a súa distribución ao longo do ano pola empresa atendendo ás necesidades da demanda. Tamén, cláusulas que permiten a libre determinación dos horarios pola entidade axustándose ás necesidades do servizo que prestan, aínda que en ocasións se admite na súa fixación a intervención do comité de empresa. En canto á organización da actividade laboral en quendas, nalgúns convenios, se producirá cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen. Por último, e aínda que sendo a quenda continuada, normalmente, a máis acaída á conciliación familiar, en determinados convenios colectivos se fixa en función das necesidades da produción.

- **Excedencias:**

1. Os convenios colectivos de sector acostuman referir as excedencias, por coidado de fillos e, así mesmo, por coidado de familiares, en termos, en xeral, pouco novidosos, procedendo a unha remisión á normativa de aplicación ou reproducindo esta última -coa conseguinte, defectuosa actualización da regulación convencional resultante-.
2. Con todo, merecen destacarse algunhas melloras a nivel sectorial: a ampliación da excedencia por coidado de fillos a catro anos e, consonte á expresa habilitación legal, da excedencia para o coidado de familiares a tres anos. Igualmente apréciase, puntualmente, a articulación de novas modalidades de excedencia: sen causa e con reserva de posto, durante o período de vacacións escolares, así como por violencia de xénero. As ampliacións –singularmente para o coidado de familiares- operadas en actividades marcadamente feminizadas, xeran importantes dúbidas: dado o seu potencial impacto negativo en termos de xénero, sería convinte valorar a pertinencia da súa continuidade.
3. Nos convenios colectivos de empresa, as cláusulas son escasas en termos cuantitativos e, así mesmo, cualitativos. Poucos convenios colectivos de empresa integran as mesmas e estes, ao reiterar o disposto polo art. 46.3 do ET, adoitan ser pouco innovadoras -incluso, incorren en inexactitudes, ao non recoller as novidades introducidas por RD-Lei 5/2023, do 28 de xuño-.
4. Conformando unha práctica excepcional, algún convenio colectivo de empresa si contempla singulares excedencias: así, de novo, “por razón da violencia sobre a muller”, co obxecto de facer efectiva a protección e o dereito á asistencia social integral das vítimas de violencia de xénero.



## MODALIDADES CONTRACTUAIS:

### - **Contrato a tempo parcial e fixo-descontinuo:**

1. A coñecida feminización do traballo a tempo parcial produce importantes interrogantes, máxime cando se alega que é unha modalidade de contratación apta ou idónea para conciliar vida familiar e laboral. Pero o réxime legal vixente non ten, desde logo, a conciliación como unha das súas prioridades.
2. Por iso, hai regras convencionais de moito interese. Por exemplo, as que impiden a xornada partida por debaixo de certo limiar de xornada, ou que establecen duracións mínimas no tramo máis curto de xornada.
3. Teñen moito interese os convenios que poñen límites ás horas complementarias, e os que formulan normas de consolidación das efectuadas en períodos anteriores para que pasen a ser parte da xornada ordinaria. A limitación de horas complementarias permite unha mellor previsibilidade do tempo de traballo e a consolidación permite melloras na calidade dos traballos en ámbitos con forte presenza feminina. Tamén son acaídas as cláusulas que melloran e amplían o prazo de aviso previo –de tres días, dispoñible, do art. 12 do ET-.
4. Moi interesante e recomendable, aos efectos de non incrementar de xeito desproporcionado a flexibilidade horaria, é impedir que a xornada irregular afecte ás persoas con contrato a tempo parcial.
5. Tamén como mellora das condicións das persoas que traballan a tempo parcial, teñen interese os convenios colectivos que establecen preferencias de ampliación de xornada ou de tránsito a xornada completa, de xeito que non cabe recorrer a contratacións internas sen antes ofrecerlles ditos incrementos. Os dereitos informativos, previstos na lei pero moitas veces mellorados por convenios colectivos, son moi determinantes. Por outra banda, non cabe descoñecer que os incrementos de xornada e os tránsitos a xornada completa veñen case sempre acompañados de máis seguridade horaria.
6. No que se refire ao traballo fixo-descontinuo, a reforma do 2021 propiciou unha eclosión de cláusulas de convenios colectivos relativas aos mesmos. Polo que afecta á conciliación da vida familiar e laboral nun contrato con incertezas horarias grandes, os convenios que dotan de certas garantías son interesantes. Por exemplo, verbo do período mínimo de actividade ou o máximo de inactividade. Ou a

esixencia de calendarios de previsións de chamamentos. Ou a garantía de contratación ou actividade en determinadas franxas anuais.

7. Verbo dos chamamentos, é básico o establecemento de períodos de aviso previo mínimos. Ou de xustificacións para non acudir aos mesmos, máxime cando se trata de causas familiares. Ou de absoluta prioridade dos chamamentos antes de efectuar novas contratacións.
8. Polo demais, e do mesmo xeito que no caso do contrato a tempo parcial, as melloras na xornada ou os tránsitos a contratos fixos ordinarios case sempre aportan, ademais de mellores condicións doutro tipo, máis seguridade e máis capacidade de control do tempo de traballo.

## **MODULACIÓNS NA FORMA DE PRESTACIÓN DE SERVIZOS E NAS CONDICIÓNS LABORAIS. SERVIZOS DE CONCILIACIÓN**

### **- Flexibilidade espacial e traballo a distancia (singularmente, tele-traballo)**

1. Probablemente, entre as medidas que facilitan a conciliación e a co-responsabilidade, as menos presentes nos convenios analizados son as que atenden ao modo de realizar a prestación e permiten o traballo a distancia. Apenas se atopan nos convenios analizados cláusulas que ofrezan flexibilidade a través do traballo a distancia ou tele-traballo, con obriga de poñer ao dispor da persoa traballadora as infraestruturas necesarias, nin sequera con posibilidade de compaxinar, de xeito non regular, puntualmente e en determinados supostos traballo presencial con traballo a distancia.
2. Nos convenios de sector, as referencias ao traballo a distancia ou tele-traballo contéplanse unicamente en relación coa organización polas empresas do rexistro diario da xornada das súas persoas traballadoras ou respecto aos dereitos de información e consulta á representación legal dos traballadores, con relación aos cambios organizativos ou produtivos e, en concreto, á organización do traballo e ao lugar de prestación dos servizos.
3. E nos convenios de empresa só se atopou un exemplo de regulación do tele-traballo que, ademais de prever un acordo voluntario e reversible polas dúas partes, ha de prestarse en xornada necesariamente parcial -entre o 30 e o 80% da xornada-.  
Trátase, por tanto de traballo a distancia regular, ao que resulta aplicable a Lei 10/2021, pero esíxese unha presenza mínima no centro de traballo, quizais para prever a segregación da persoa traballadora. Resulta de interese a concreción da dotación de medios por parte da empresa e á fixación dunha probablemente insuficiente contía máxima mensual por compensación de gastos. Tamén se inclúen na regulación os dereitos colectivos e sindicais, así como os de seguridade e saúde laboral.

4. A posibilidade de prestar servizos, desde o domicilio, fóra do posto de traballo, a través das novas tecnoloxías, pode evitar que as persoas traballadoras con necesidades de conciliación recorran a permisos de ausencia, que, en xeral, prexudican as súas carreiras profesionais e adoitan gozarse por mulleres. Debe, con todo, evitarse a segregación da persoa traballadora e garantirlle a adecuada separación entre o tempo de traballo e o tempo de non traballo a través do dereito á desconexión dixital.
5. O traballo a distancia pode ser útil á conciliación non só cando se utiliza de forma continua e regular, senón especialmente cando se realiza de forma discontinua, calquera que sexa a porcentaxe de xornada que se realice a distancia -mesmo o 100% da xornada durante o concreto período en que exista unha necesidade puntual de conciliación-.
6. A dixitalización pode favorecer así mesmo a conciliación con outras medidas, previstas nalgunhas cláusulas, como o uso de medios tecnolóxicos e videoconferencias en reunións de traballo ou con clientes para reducir a necesidade de viaxes de traballo e desprazamentos. A utilización das novas tecnoloxías en accións formativas, que poden programarse mesmo de forma asíncrona, mesmo dentro da xornada de traballo, pode constituír así mesmo unha boa práctica.

- **Desconexión dixital, desconexión laboral, descansos e vacacións**

1. Nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia e, en particular, cando se utilizan ferramentas tecnolóxicas con fins laborais é preciso garantir un adecuado exercicio do dereito á desconexión dixital, a fin de respectar, fóra do tempo de traballo concertado, o tempo de descanso, permisos e vacacións da persoa traballadora.
2. A concreción do exercicio deste dereito, atendendo ás particularidades do sector e á natureza da propia relación laboral en dobre clave de saúde laboral e de conciliación é escasa na negociación colectiva obxecto de análise. Máis aló da limitación no envío de comunicacións ou do dereito da persoa traballadora a non responder fóra do horario de traballo, son importantes as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. Así mesmo, o establecemento doutras pautas, como o envío retardado das comunicacións remitidas fóra da xornada para a súa recepción ao comezo da seguinte xornada laborable ou a elaboración de mensaxes de resposta automática que informen do período de ausencia do destinatario e faciliten outro contacto a quen dirixir a comunicación.
3. Especial interese teñen algunhas cláusulas que vinculan a “desconexión laboral” co dereito de toda persoa traballadora á determinación dunha xornada específica,

a coñecer exactamente cal é a xornada laboral, o horario, o descanso diario, semanal ou mensual, así como as vacacións e o tempo ao dispor da empresa. A desconexión afecta tamén a outros ámbitos, como a organización da formación e reunións en horario laboral e dentro da xornada ordinaria da persoa traballadora. Poucas cláusulas son incisivas para garantir, moi en particular, o dereito á desconexión das persoas con necesidades de conciliación.

4. A regulación de descansos semanais, festivos e vacacións nos convenios analizados, aínda que non adoita atender preferencias no seu goce fundadas en motivos expresos de conciliación familiar ou en situacións familiares concretas, si contén límites que facilitan a conciliación. Fundamentalmente, para garantir o goce do descanso semanal, na medida do posible, en fin de semana ou o goce das vacacións, total ou parcialmente, nos meses de verán. En ambos os casos, coincidindo, polo tanto, con períodos non lectivos. En sectores ou en empresas nas que pode ser habitual o traballo en fin de semana, festivos ou a súa intensificación no verán, ás veces os convenios establecen dereitos mínimos, prevén criterios de voluntariedade da persoa traballadora ou recoñecen retribucións adicionais ou compensacións en tempos de descanso máis amplos.

- **Adaptacións das condicións de traballo e outras limitacións por motivos de conciliación**

1. Son numerosas as medidas analizadas ao longo do informe que, en relación coa organización temporal do traballo, atópanse na negociación colectiva e que ofrecen á persoa traballadora alternativas ao traballo a tempo parcial ou aos permisos de ausencia, máis lesivos á carreira profesional da persoa traballadora e, en xeral, das mulleres. Sen dúbida, a realización de horas extraordinarias ou complementarias, a recuperación de horas non traballadas por causa non imputable ás empresas, as xornadas irregulares ou o traballo en fin de semana ou festivo dificultan a conciliación. Algunhas cláusulas esixen a voluntariedade da persoa traballadora ou prevén limitacións, avisos previos e mesmo topes diarios e mensuais e recargas na súa compensación que obstaculizan a súa realización, pero a regulación doutros convenios é aínda excesivamente flexible.
2. Favorecen a conciliación as cláusulas que se refiren á organización da formación continua ou de reunións de traballo en horario laboral ou mediante videoconferencias, para evitar desprazamentos, ou, no caso da formación, de forma telemática e asíncrona. Nalgúns supostos establécese, cando non sexa posible a súa realización dentro da xornada, a súa voluntariedade, o cómputo de parte da actividade formativa como traballo efectivo ou certa compensación económica. Son escasos os convenios que imponen a súa realización en xornada de traballo para persoas con necesidades de conciliación.
3. As medidas de flexibilidade espacial, a través da mobilidade xeográfica da persoa traballadora poden igualmente facilitar ou dificultar a conciliación. Algunhas

cláusulas impiden a súa mobilidade -ou recoñecen a preferencia para non ser desprazados- ou facilitan o traslado de ambos os cónxuxes, cando os dous traballan na mesma empresa. Non se atoparon, en cambio, cláusulas que recollan a preferencia no cambio de centro de traballo para a súa aproximación ao domicilio familiar, aínda que adoita atenderse á voluntariedade na mobilidade das persoas traballadoras. Máis habituais son as medidas que tratan de facilitar o regreso do persoal desprazado periodicamente ao domicilio familiar con xornadas flexibles, permisos ou cobertura de gastos. E para o suposto de que o desprazamento permita á persoa traballadora regresar para pernoitar no seu domicilio, algunhas cláusulas prevén o cómputo de parte do tempo do desprazamento como xornada de traballo.

4. Non se atoparon nos convenios analizados medidas de mobilidade funcional nin outras modificacións das condicións de traballo que teñan en conta expresamente situacións de conciliación.
5. En materia de seguridade e saúde son frecuentes previsións concretas que esixen a adaptación do posto da traballadora en situación de embarazo, parto recente ou lactación ao seu estado e establecen, ás veces baixo indicación do facultativo, medidas de adaptación das súas condicións de traballo, como a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas, o traslado da traballadora a outro posto de traballo que non lle sexa prexudicial...

**- Servizos de atención a nenos e nenas ou persoas dependentes a cargo da persoa traballadora e outras medidas de acción social**

1. Para fomentar a continuidade no posto de traballo e reducir o uso de permisos de ausencia, resulta esencial dotar ás familias de mecanismos que permitan atender as súas necesidades de conciliación, fundamentalmente respecto de nenos e nenas ou familiares en situacións de dependencia.
2. Respecto á atención a nenos e nenas, é preciso subliñar a política autonómica da Xunta de Galicia de gratuidade estendida ao primeiro ciclo de educación infantil, de 0 a 3 anos. Con todo, o horario de atención en garderías e centros de educación infantil, primaria e secundaria non colma as necesidades de coidado nas familias que, en xeral, existen en relación cos nenos e nenas menores de 12, 14 ou 16 anos, fóra do horario escolar.
3. A negociación colectiva de empresa contempla, dentro da acción social, axudas familiares de contía económica ante situacións como o matrimonio, a natalidade, a discapacidade de familiares e axudas de estudos e similares. As axudas por estudos son as máis habituais. Adoitan ser de contía fixa, establecida en función da idade e o nivel de ensino e ás veces alcanzan, ademais da educación primaria,

secundaria e bacharelato, aos nenos de 0 a 3 anos, os estudos universitarios e mesmo axudas para campamentos de verán.

4. Con todo, na maior parte dos convenios analizados prevese a dotación dun fondo de acción social sen que se concreten no convenio os criterios de asignación.
5. Nalgún suposto inclúense axudas específicas para familiares con discapacidade, para contribuír ao custo de colexios especiais ou a súa atención por terceiras persoas. Ás veces, esíxese un grao de discapacidade ou a non percepción de ingresos. Non se atopan, en cambio, fóra deste suposto, axudas para residencias ou centros de día para a atención de persoas dependentes.
6. Si son frecuentes os permisos, retribuídos ou non, por coidados. Á marxe dos permisos previstos no ET, mellorados nalgúns convenios, son múltiples as referencias as licenzas para acompañamento ao médico de fillos e persoas dependentes ou, máis en xeral, para atender necesidades excepcionais. Aínda que non se recoñecen permisos para reunións escolares, poden ser útiles respecto diso licenzas curtas, retribuídas ou non, e mesmo a posibilidade de recuperación do tempo de licenza por acordo entre traballador e empresa.

# ANEXO I:

## GUIÓN DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

### Entrevistas a mulleres tomadas como exemplos

**C.0.A.** Caso nº:

**C.0.B.** Caracterización do caso segundo metodoloxía:

**C.0.C.** Data hora e lugar da entrevista:

Como sabe, esta entrevista atende a coñecer a súa experiencia persoal en canto conciliación da vida profesional, persoal e familiar, o mesmo que as súas opinións vivencias e expectativas ao respecto.

O contido da nosa conversa como tal é reservado, aínda que o integremos no conxunto das evidencias e pareceres que estamos estudando. Así que pídolle que se sinta libre por completo para responder ás cuestións que lle vou presentar e mesmo para introducir outras sobre este asunto.

Comecemos pois.

**C.1.** Aínda que no contacto previo xa nos contou de unha forma xeral cales son as súas circunstancias laborais e familiares, e foi por iso que pedimos a súa colaboración, gustaríame agora que as precisásemos máis. Así que cónteme por favor...

**C1.A.** Cal é exactamente o seu traballo, o réxime de horario e calendario en que o desenvolve, a súa antigüidade nel, a súa categoría profesional e o convenio colectivo ou estatuto polo que se rexe o seu desempeño:

**C1.B.** ¿Podería facer unha descrición neses termos para o seu home?

**C1.C.** Descríbame por favor como é a súa vivenda, onde está e como acceden Vdes. aos seus traballos:

**C1.D.** Falemos de quen viven na casa formando a familia, cónteme quen son esas persoas, que parentesco teñen entre Vdes., cal é a súa idade e xénero, a que se dedican:

[UNHA VEZ VERIFICADA A PRESENZA DE MENORES DEPENDENTES]

**C.2.** Ese/a/s fillo/a/s menores, ademais da atención que hai prestarlle/s pola súa idade, require/n algunha outra en especial por algunha discapacidade, enfermidade ou outra circunstancia singular? Sendo así, explíqueme por favor de que se trata:

[SE HOUBER OUTROS ADULTOS NO FOGAR ADEMAIS DOS INTEGRANTES DA PARELLA]

**C.3.** Fáleme desoutra/s persoa/s adulta/s que ademais de Vde. e o seu home viven no seu fogar..

**C.3.A.** É importante que me diga se require/n algunha atención en especial por causa dalgunha discapacidade, enfermidade ou outra circunstancia singular Sendo así, explíqueme por favor de que se trata:

**C.3.B.** E, con independencia do que me di, colabora/n nos labores domésticos?, e no coidado do/a/s neno/a/s e, se é o caso, de si propio/a/s ou doutra/s persoa/s adulta/s que o precise/n? De que xeito?

**C.3.C.** Por certo, esa/s persoas contribúe/n economicamente ao sostemento do fogar?

**C.4.** Teñen servizo doméstico?, e, sendo así, cónteme canto tempo permanece na casa, que responsabilidades asume no coidado das persoas menores e maiores do fogar:

**C.5.** Poden contar con axuda dalgunha persoa familiar ou amiga para o coidado do/a/s neno/a/s e, se é o caso, doutra/s persoa/s adulta/s que o precise/n? Nese caso, en que consiste esa axuda?, é diaria ou limítase a determinadas cousas ou a determinadas circunstancias? Ademais, quen lla presta debe desprazarse desde o seu domicilio habitual á súa casa ou vive na veciñanza?

[SE HOUBER APOIO FAMILIAR OU DE AMIGOS/AS NA VECIÑANZA]

**C.6.** A disposición desa axuda da que me fala, foi un motivo importante para a elección da vivenda familiar?



**C.7.** E teñen obrigas ou compromisos de visita ou de coidado de persoas familiares ou amigas que lles esixan unha dedicación regular, diaria ou semanal? Cales

---

---

Vou resumir todo o que me dixos na descrición que fixemos ata agora do seu traballo, do de seu home, e do seu fogar nas súas características principais en canto composición e circunstancias que teñen que ver coas necesidades de atención ás persoas. Se hai algo que non entendín ben corríxame para ter esa descrición o máis completa e axustada posible.

[FORMULE UNHA RECAPITULACIÓN DE TODO O FALADO]

**C.8.** Eventuais matices e engadidos:

---

---

Con estas referencias de partida falemos xa de conciliación.

**C.9.** Pense nas necesidades do seu fogar en canto labores domésticos de limpeza, cociña, orde etc. e mais nas derivadas do coidado das persoas que no seu caso son [CITE O QUE CORRESPONDA]. Pense que, na medida do preciso no seu caso, eses coidados poden incluír algúns de carácter básico -alimentación, hixiene, axuda a vestirse e espirse, medicación e mesmo curas, seguimento de pautas etc.-, labores de axuda -en desprazamentos, realización de tarefas escolares-, acompañamento -visitas médicas, á banca, servizos sociais, actividades extraescolares e sociais-, xestións, seguimento -sanitario, escolar etc.- e outras. E agora faga un esforzo e intente facer unha relación exhaustiva de responsabilidades que deben afrontar na súa casa:

---

---

**C.10.** Díxome que á parte de Vde. e o seu home había... [SEGUNDO CUMPLA CITE OUTRAS PERSOAS ADULTAS DO FOGAR, SERVIZO DOMÉSTICO, APOIO FAMILIAR OU DE AMIGOS/AS CONTINUO OU OCASIONAL]. Pois ben, cónteme coas súas propias palabras como se organiza, ou organizan, se é que pode contar con el e con algunha outra persoa, para facer fronte a todas esas necesidades tendo en conta as esixencias do seu traballo profesional.

---

---

**C.11.** Cando se produce algún imprevisto por enfermidade ou hospitalización de alguén da casa ou por algunha outra circunstancia familiar, como o resollen?

---

---

**C.12.** E se o imprevisto vén dado porque Vde. ou... [SEGUNDO CUMPRO CITE O HOME, OUTRAS PERSOAS ADULTAS DO FOGAR, SERVIZO DOMÉSTICO, APOIO FAMILIAR OU DE AMIGOS/AS CONTINUO OU OCASIONAL] non pode atender as cousas que asume habitualmente, que fan entón?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.13.A.** É frecuente que Vde. teña continxencias imprevistas no seu traballo que a obriguen [SEGUNDO CUMPRO] a alterar as súas quendas previstas, realizar horas extra, ausentarse do fogar por días indeterminados? Como resolve nese caso para tender as cousas que asume habitualmente?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.13.B.** E se lle pregunto isto mesmo respecto do seu home, cal sería a resposta?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.14.A.** A empresa ou organización para a que Vde. traballa ten establecidas formalmente no convenio colectivo ou na súa normativa sobre persoal medidas para propiciar a conciliación? E ten a outro nivel prácticas regradas nese sentido? E admite ou desenvolve prácticas informais con esa intención?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.14.B.** E se novamente lle pregunto isto mesmo respecto do seu home, que me diría?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.15.A.** [MODULE SEGUNDO CUMPRO] Entendo que Vde. non tele-traballa ou só nunha pequena proporción do seu tempo de dedicación profesional. Confírmeme isto, por favor, e se cómpre detalle o seu réxime de tele-traballo. En calquera caso, é unha alternativa que a empresa ou a organización lle ofrece ou permite cando se produce algún daqueles imprevistos? En que réxime e durante canto tempo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.15.B.** Faga novamente referencia ao caso do seu home nesta mesma perspectiva do tele-traballo como solución en caso de imprevistos.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C.16.A.** Falando sempre de medidas para facilitar a conciliación, ordinaria ou extraordinariamente, pode Vde. acollerse a outras posibilidades distintas das que xa comentamos respecto da organización do traballo en canto modificar o lugar deste -por exemplo, noutro centro distinto ao habitual ou a distancia- ou a distribución do seu tempo

seu tempo -xornada flexible, cambios de quendas, acumulación ou troco de xornadas etc.-?

---

---

**C.16.B.** E o seu home?

---

---

Vou resumir novamente todo o que me dixo ata aquí sobre como Vde. se organiza para conciliar a súa vida familiar e profesional. E tamén pídolle agora que se hai algo que non entendín ben me corrixa para ter unha perspectiva exacta segundo o que me conta.

[FORMULE UNHA RECAPITULACIÓN DE TODO O FALADO]

**C.17.** Eventuais matices e engadidos:

---

---

**C.18.** Vaime permitir unha reflexión: Máis alá dos labores domésticos e os coidados, a vida dun fogar, e mesmo máis tratándose dunha familia, esixe que alguén asuma outras responsabilidades. Pense en cousas como a realización de compras, o mantemento do fogar e o automóbil, a xestión da economía e os impostos, eventualmente a participación na comunidade veciñal, as relacións sociais e coa familia extensa, o estar pendente de organizar datas sinaladas e tantas outras cousas. Se ampliamos neste sentido as necesidades que hai que conciliar coa vida profesional, como se matiza ese resumo que acabo de facer? Quen asume todo isto no seu fogar?

---

---

**C.19.** Ata aquí falamos da vida familiar e da profesional e de como Vde. xestiona a súa conciliación. Pero está tamén a vida persoal. Refírome ao desenvolvemento doutras dimensións que teñen que ver coa súa realización individual: o propio coidado persoal; a práctica de exercicio físico; acaso novos estudos; o cultivo de afeccións; o desenvolvemento de compromisos sociais, sindicais, políticos, as relacións con amigos etc.. Diría Vde. que consegue conciliar a súa vida persoal así entendida con aquelas dúas primeiras?, como fai? Entende que Vde. xa renunciou ou vai que ter que renunciar algunha dimensión desa vida persoal importante para Vde.? E o seu home, que me diría del?

---

---

**C.20.** Estamos rematando. Quero pedirlle unha reflexión en clave de vida de parella. Gustaríame que valorase en que medida se dá unha co-responsabilidade entre Vdes, para facer posible a conciliación da súa vida persoal, familiar e profesional?

---

---

**C.21.** Con total sinceridade, ten a sensación de ter condicionado o seu desenvolvemento profesional ao da súa vida familiar? Sendo así, renunciou a algo?, a que? Condicionouse ou renunciou en maior, igual ou menor medida que o seu home?

---

---

**C.22.** E cre que as súas obrigas familiares teñen sido un obstáculo real para que a empresa ou organización para a que traballa lle ofrecera máis ou mellores posibilidades de desenvolvemento da súa carreira profesional?

---

---

**C.23.** Volvendo a vista atrás, se puidese cambiar as súas circunstancias actuais de vida e traballo respecto disto todo do que estamos a falar, hai algunha decisión que tomou e non volvería tomar? Que lle pediría ao seu home? Que, á súa organización ou empresa?

---

---

**C.24.** Rematamos xa. Hai algo que queira engadir sobre todo isto do que estivemos conversando:

---

---

Pois máis nada. Agradézolle en nome da UVigo a súa colaboración tan valiosa e sincera neste estudo sobre un tema tan importante como este para avanzar cara a unha igualdade real entre as mulleres e os homes na nosa sociedade

## ANEXO II: SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Integran a mostra de convenios colectivos, convenios colectivos sectoriais –autonómicos e provinciais-, así como convenios colectivos de empresa. Procurouse a selección de normas convencionais estimadas relevantes en termos cuantitativos e, así mesmo, cualitativos, atendendo, xa que logo, ao volume de persoas traballadoras afectadas e, así mesmo, á relevancia, no ámbito territorial correspondente (provincial ou comarcal), da actividade desempeñada. A tal efecto, con carácter previo á selección, procedeuse a unha análise do mercado laboral galego, identificando aqueles sectores de actividade con maior número de afiliados –e, singularmente, con maior número de persoas traballadoras en alta no RXSS- en Galicia, así como en cada provincia. Para elo, consideráronse os datos de poboación activa (ocupada e asalariada) por rama de actividade e sexo, así como os datos de afiliación por código CNAE e réxime (RXSS e RETA). Xa dende unha perspectiva máis cualitativa foron obxecto de ponderación as características seguintes: predominio das actividades en determinadas comarcas, feminización ou masculinización das mesmas.

### CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

---

#### **Galicia:**

- CC para a actividade de axuda a domicilio de Galicia (DOG de 16 de febreiro de 2010).
- CC do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018 (DOG 3 de febreiro de 2017).
- CC de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023 (DOG 16 de setembro de 2021).
- CC de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública (DOG de 17 de setembro de 2021).

#### **A Coruña:**

- O CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña (BOP A Coruña de 4 de xaneiro de 2022).
- CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025 (BOP de Coruña do 31 de outubro de 2022).
- CC do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña 2020-2025 (BOP de Coruña do 14 de novembro de 2022).
- CC da hostalería da provincia da Coruña (BOP da Coruña de 22 de decembro de 2022).
- CC para o sector de oficinas e despachos provincial da Coruña 2023-2025 (BOP da Coruña de 14 de xuño de 2023).
- CC para o sector da construción da Coruña 2022-2026 (BOP da Coruña de 18 de xullo de 2023).
- CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña (BOP da Coruña de 3 de agosto de 2022).
- CC de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña 2018-2020 (BOP da Coruña de 17 de agosto de 2023).

### **Pontevedra:**

- CC de traballo para as empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra (anos 2008-2010) (BOP de Pontevedra de 4 de marzo de 2009).
- CC do sector de oficinas e despachos provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 10 de marzo de 2009).
- CC do sector de Industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 5 de febreiro de 2014).
- CC provincial do sector de “sector extractivo” da pedra natural -canteiras- de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 27 de maio de 2016).
- CC para o sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 26 de decembro de 2018).
- CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario da provincia de Pontevedra para os anos 2022 a 2024 (BOP de Pontevedra de 14 de novembro de 2022).
- CC para o persoal laboral das empresas do sector de comercio do metal da provincia de Pontevedra para os anos 2020 a 2024 (BOP de Pontevedra de 21 de abril de 2023).
- CC para o persoal laboral das empresas do sector de rematantes e aserradeiros de madeiras para os anos 2022-2023 da provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 28 de xullo de 2023).
- CC para o persoal laboral das empresas do sector de siderometalúrxicas (industrias do metal sen convenio propio) para os anos 2023 a 2025 (BOP de Pontevedra de 6 de setembro de 2023).
- CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra 2023-2024-2025-2026 (BOP de Pontevedra de 8 de setembro de 2023).

### **Lugo:**

- CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo (BOP de Lugo de 7 de marzo de 2022).
- CC provincial para a industria de ebanistería e afíns de Lugo (BOP de Lugo de 24 de xaneiro de 2023).
- CC provincial para o comercio de alimentación de Lugo (BOP de Lugo de 28 de agosto de 2023).
- CC de hostalería da provincia de Lugo (BOP de Lugo de 20 de agosto de 2022).
- CC de edificación e obras públicas de Lugo (BOP de Lugo de 14 de novembro de 2023).

### **Ourense:**

- CC do comercio de alimentación da provincia de Ourense (BOP de Ourense de 20 de xullo de 2021).
- CC provincial de hostalaría de Ourense 2022-2024 (BOP de Ourense de 10 de maio de 2022).
- CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2022-2023-2024) (BOP de Ourense de 15 de febreiro de 2023).
- CC para o sector da construción da provincia de Ourense (2022-2026) (BOP de Ourense de 23 de agosto de 2023).

## CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

---

### **Galicia:**

- CC único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 3 de novembro de 2008).

### **A Coruña:**

- CC da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña. (BOP de A Coruña de 28 de decembro de 2022).

- CC de TELEVES SAU 2022-2025 (BOP de A Coruña de 7 de xuño de 2023).

### **Pontevedra:**

- CC Peugeot Citroën automóviles España S.A. (antes Citroën Hispania SA) centro de Vigo (BOP Pontevedra de 20 de agosto de 2020).

- CC da empresa Frigoríficos de Vigo, S.A. para os anos 2021-2022-2023 (BOP Pontevedra de 15 de novembro de 2022).

### **Lugo:**

- CC da unidade de traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., anos 2020 a 2025 (BOP de Lugo de 21 de febreiro de 2022).

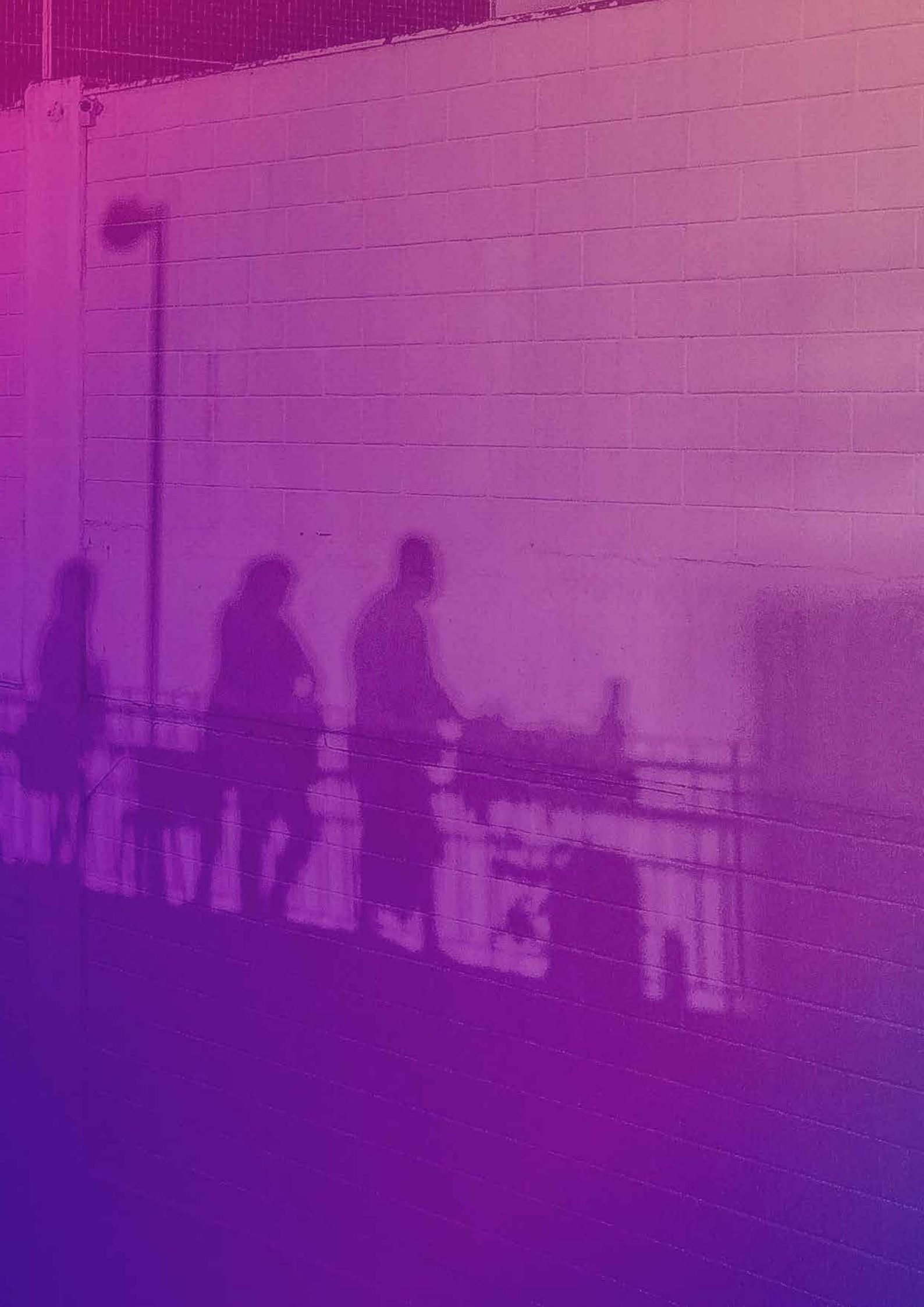
### **Ourense:**

- CC da empresa Augas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024 (BOP de Ourense de 28 de novembro de 2022).

- CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, S.A., UNVI, para os anos 2023-2025 (BOP de Ourense de 18 de marzo de 2023).









---

UniversidadeVigo

Unidade  
de  
Igualdade

Edificio Ernestina Otero  
Campus de Vigo 36310 Vigo España  
Tel.: 986 813 419  
[igualdade@uvigo.gal](mailto:igualdade@uvigo.gal)