

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.

A necesidade da creación das estruturas precisas para a introducción e o desenvolvemento do principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito do emprego e das relacións laborais xurde da obriga da aplicación do principio de transversalidade en todas as políticas públicas. Este principio inspirador das leis actuais de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes exige a realización de modificacións funcionais, como a incorporación das medidas de igualdade en todos os ámbitos-educación, saúde, publicidade, emprego...-, ou a necesidade de examinar calquera decisión dos poderes públicos desde a perspectiva do seu impacto de xénero incluíndo os actos administrativos, as leis e as actuacións xudiciais.

Ademais das consideracións técnicas ou de actuación política, a incorporación do principio de transversalidade supón unha modificación substancial no deseño e na práctica das liñas políticas xa que sitúa as mulleres, e tamén os homes, no punto de mira de todas as accións.

E desde esta posición é posible a observación fiel do que en realidade existe na sociedade: mulleres e homes que seguiron camiños distanciados no seu desenvolvemento. Unha sociedade composta por homes e mulleres que secularmente impediu contemplar as necesidades dunhas e outros e facer compatible a súa atención cun desenvolvemento baseado na igualdade e na xustiza poñendo atención a esa parte da realidade, as mulleres, que resultou oscurecida, opaca ou distorsionada polo filtro do androcéntrico causando un prexuízo incalculable ao conxunto da sociedade.

O enfoque de xénero exige observar e analizar dunha maneira específica tamén as situacións que afectan as mulleres, a nosa realidade tal como é, formada por homes e mulleres que inxustamente e secularmente se desenvolveron dunha forma desigual.

Aplicar o principio de transversalidade consiste en introducir no máis profundo do pensamento político a consciencia da realidade que nos rodea; consiste en dotarnos das ferramentas que nos permitan analizar de forma máis correcta e máis diáfana o que ten permanecido sepultado baixo a acumulación dunha cantidade incommensurable de pensamento nesgado e androcéntrico.

Consiste en ter en conta os homes no desenvolvemento político e social pero tamén consiste en priorizar o que ao longo de séculos se mantivo na ocultación e nas marxes da acción pública: a existencia

da outra metade da humanidade, a existencia de todo ese potencial ao que non se lle permitiu ou non se fixo visible a súa plena participación no crecemento da nosa sociedade, esa metade da cidadanía cuxas achegas constitúen unha parte fundamental do soporte do desenvolvemento social.

Pero a transversalidade obriga, así mesmo, á realización de modificacións orgánicas, aínda que estas habitualmente non se destacan da mesma forma nos estudos doutrinarios e no debate político. Tales modificacións orgánicas existen aos poderes públicos actuar coordinadamente entre si e cos suxeitos privados e a sociedade civil.

O avance da igualdade fíxonos ser testemuñas do moitas veces dispar, descoordinado e desacompañado desenvolvemento das accións positivas e do escaso despregamento de recursos económicos e humanos para a introducción do principio de igualdade na axenda política. Hoxe a acción de xestión pública enmárcase en novas coordenadas entre as que é preciso sinalar o maior número de persoas comprometidas nos ámbitos político, técnico e asociativo, e no progresivo desenvolvemento de redes que fan posible a coordinación para impregnar do principio de igualdade todas as políticas que se leven a cabo no ámbito do emprego e das relacións laborais.

Sen dúbida, esta forma de actuación atópase coas consecuentes dificultades aplicativas derivadas de varios factores relacionados coa estrutura mesma das administracións. Entre estes aspectos é de destacar, en primeiro lugar, a complexidade que entraña en si mesma a coordinación, tanto para cada ente administrativo na súa propia estrutura como para a coordinación entre a totalidade de departamentos da administración entre si. En segundo lugar, é frecuente escoitar desde algúns sectores sociais e políticos que a aplicación transversal das políticas de igualdade pode conducir a unha excesiva fragmentación na xestión destas actuacións. En terceiro lugar, ninguén dubida de que existen dificultades adicionais que poden derivar da ausencia total ou parcial de comunicación fluída que se percibe en ocasións entre os poderes públicos e a sociedade civil.

Estas dificultades pódense solventar, en boa medida, a través de organismos de participación conxunta entre a administración, os axentes sociais e as organizacións de mulleres e especialmente considerando a trascendencia do emprego e a inserción laboral como elemento de mellora substancial da igualdade entre mulleres e homes, é preciso articular esta participación a través de estruturas específicas no ámbito competencial do departamento da administración autonómica con competencias en materia de emprego. Unha das principais estruturas que neste senso ten producido resultados óptimos é o diálogo social que constitúe unha das principais canles de comunicación entre a Administración e as organizacións sindicais e empresariais máis representativas, servindo de apoio en todo momento na tarefa de potenciar a integración do principio de igualdade no

ámbito do emprego, incluíndo os obxectivos e contidos que favorecen a igualdade de oportunidades laborais entre mulleres e homes nos seus acordos e compromisos de actuación.

Artellar esta fórmula organizativa permitirá manter unha comunicación fluída entre o departamento da Xunta de Galicia con competencias en materia de emprego, os axentes sociais, o empresariado e a sociedade civil e, paralelamente, facilitarase a coordinación entre os distintos órganos administrativos da citado departamento ao servir estas estruturas como canle eficaz de suxestións de mellora da aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nos ámbitos económicos e no tecido produtivo do noso país.

Se a análise a realizamos desde unha perspectiva da igualdade, non podemos obviar que as políticas de igualdade se constrúen non só con elaboracións teóricas a partir duns principios xerais, senón ademais coas achegas prácticas de quen coñece a cotidianeidade da discriminación por razón de xénero, e, desde esta perspectiva, os poderes públicos teñen a obriga de se comunicar cos axentes sociais ou sociedade civil para construír unha política en todos os ámbitos que satisfaga as aspiracións, necesidades e preocupacións das mulleres.

E, no que se refire ao emprego e ao traballo, isto condúcenos á creación do Consello de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, sen prexuízo de que se no futuro se creasen outros consellos de participación noutros ámbitos competenciais, se tendese á súa coordinación ou unificación.

A Constitución española, no seu artigo 9.2º, establece que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica e social.

Así mesmo, no seu artigo 14, a Constitución española reconece que os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

En canto á normativa europea, a Directiva 2006/54, do 5 de xullo de 2006, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, establece no seu artigo 22, sobre o diálogo con organizacións non gobernamentais que se fomentará o diálogo coas correspondentes organizacións non gobernamentais que teñan un interese lexítimo por contribuír á loita contra a discriminación de sexo co fin de promover o principio de igualdade de trato.

Pola súa parte, o artigo 4.2º do Estatuto de autonomía de Galicia reitera o mandato dirixido a todos os poderes públicos para que promovan as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, e sinala, así mesmo, que lles corresponde remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos e as galegas na vida política, económica, cultural e social.

Atendendo a estes mandatos, elaborouse a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia que contempla no título V a integración da igualdade na política preventiva e no título VII a participación das mulleres no departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e establece nos seus artigos 52 e seguintes a creación do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais. Así mesmo, na súa disposición adicional quinta recolle o compromiso da publicación autonómica dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992 relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.

Este decreto artéllase en dous capítulos que abranquen 33 artigos, cinco disposicións adicionais, unha disposición transitoria, unha disposición derogatoria e dúas disposicións derradeiras.

No capítulo primeiro establécese a creación do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, o seu funcionamento, os órganos precisos para garantilo e o apoio administrativo e os recursos económicos; así mesmo, determínase a forma de adhesión das asociacións de mulleres e a representación no Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais das organizacións sindicais e empresariais. O segundo dedícase ás medidas concretas de integración da igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas, o fomento público da erradicación na súa orixe dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural, as axudas económicas para tal efecto e a publicación dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992 tal é como se establece na disposición adicional quinta da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

En virtude das atribucións conferidas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xunta e da súa presidencia, modificada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, por proposta do conselleiro de Traballo, consultado o Consello Galego de Relacións Laborais, de acordo co ditame do Consello Consultivo de Galicia e logo da deliberación do Consello da Xunta, na súa reunión do día vinte e catro de xullo de dous mil oito

CAPÍTULO I

O CONSELLO GALEGO DE PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO ÁMBITO DO EMPREGO E DAS RELACIÓNS LABORAIS.

Artigo 1º.-*Natureza e réxime do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.*

O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais é un órgano colexiado de carácter administrativo, consultivo e de participación, mediante unha canle de libre adhesión das mulleres, e de interlocución destas coa Xunta de Galicia que se adscribe ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

Artigo 2º.-*Funcións do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.*

Sen prexuízo das competencias atribuídas pola súa normativa reguladora ao Consello Galego de Relacións Laborais, corresponden ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais as funcións seguintes:

a) A interlocución coa Xunta de Galicia a través do departamento competente en materia de traballo e do departamento competente en materia de igualdade, proponendo, se é o caso, a adopción de medidas relacionadas coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito do emprego e das relacións laborais.

b) A elaboración por iniciativa propia ou por solicitude da Xunta de Galicia a través do departamento competente en materia de traballo ou do departamento competente en materia de igualdade, de estudos, informes ou consultas no ámbito do emprego e das relacións laborais.

c) A difusión dos valores da igualdade de oportunidades e a defensa dos dereitos e intereses das mulleres para erradicar a discriminación no ámbito do emprego e das relacións laborais.

d) A colaboración coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na negociación colectiva no desenvolvemento de todas as funcións que lle son atribuídas polo artigo 22 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

e) A dotación de normas propias de funcionamento dentro do respecto ao establecido neste decreto.

Artigo 3º.-*Órganos de funcionamento do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.*

O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais estará integrado polos seguintes órganos:

- a) A Presidencia.
- b) A Vicepresidencia.
- c) O Pleno.

d) A Comisión Permanente.

e) Outras comisións.

Artigo 4º.-*A Presidencia.*

A Presidencia do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais corresponde á persoa titular do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, ou persoa en que esta delegue, que exercerá as seguintes funcións:

a) Representará institucionalmente ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

b) Convocará as sesións ordinarias e extraordinarias do Pleno.

c) Presidirá as sesións do Pleno, moderará o desenvolvemento dos debates e suspenderaos por causa xustificada, asegurando o cumprimento da lei.

d) Exercerá cantas outras funcións sexan inherentes á Presidencia.

Artigo 5º.-*A Vicepresidencia.*

A Vicepresidencia do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais corresponde á persoa que desempeñe a titularidade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de igualdade, ou persoa que esta designe para actuar na súa representación no Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

Artigo 6º.-*O Pleno.*

1. O Pleno estará composto pola Presidencia, a Vicepresidencia, as representantes da Administración autonómica competentes nas materias de traballo e igualdade, as representantes das asociacións de mulleres adheridas, as representantes dos sindicatos máis representativos no ámbito da comunidade autónoma e as representantes da Confederación de Empresarios de Galicia.

Actuará como secretario ou secretaria a persoa titular da Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de emprego, con voz pero sen voto.

A representación será cuadripartita e estará composta por seis mulleres que representarán os sindicatos máis representativos da comunidade autónoma, seis mulleres que representarán a Confederación de Empresarios de Galicia, dúas mulleres representantes de cada unha das asociacións adheridas, e seis mulleres que representarán aos departamentos autonómicos competentes en materia de traballo e igualdade.

O nivel de representatividade será do 25% para cada unha das catro partes presentes no pleno: sindicatos máis representativos, Confederación de Empre-

sarios de Galicia, asociacións de mulleres e Xunta de Galicia.

2. De incluírse na orde do día algún asunto que afecte directamente os intereses dalgunha das asociacións adheridas, estas poderán solicitar por escrito á Presidencia a súa asistencia ao Pleno cun maior número de representantes que, en todo caso, non poderá ser superior a tres. A presenza de tales representantes non se computará para os efectos da determinación do quorum de constitución e adopción de acordos.

A presidencia poderá denegar a asistencia do número maior de representantes, no caso que considere que non queda fidedignamente acreditado o interese directo da asociación nos asuntos da orde do día. Contra a decisión da Presidencia non cabe recurso.

3. O Pleno reunirse en sesións ordinarias e en sesións extraordinarias.

Artigo 7º.-*A Comisión Permanente.*

1. A Comisión Permanente estará formada por un presidente e tres vogais que elixirá Pleno de entre os seus membros, o Pleno acordará cales serán as súas normas de funcionamento, atendendo aos principios de celeridade, eficacia e adopción de acordos por maioría.

Actuará como secretario ou secretaria a persoa titular da unidade administrativa de igualdade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de emprego, con voz pero sen voto.

2. A duración do mandato das persoas membros da Comisión Permanente será dun ano desde a sesión ordinaria en que se elixiron, aínda que o seu mandato se prorrogará ata a seguinte sesión ordinaria.

3. As persoas membros da Comisión Permanente poderán reelixirse sen límite temporal ningún.

Artigo 8º.-*Outras comisións.*

Para o exercicio das súas funcións o Pleno poderá acordar a creación doutras comisións, acordando ao mesmo tempo da súa creación cales serán as súas normas de funcionamento.

Artigo 9º.-*Apoio administrativo.*

1. A unidade administrativa de igualdade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de emprego realizará a totalidade das funcións de apoio administrativo necesarias para o adecuado funcionamento do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

2. Quen desempeñe a titularidade da unidade administrativa de igualdade realizará as funcións de Secretaría do Pleno e as comisións do Consello Galego de Participación das Mulleres no ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

3. Corresponderán á Secretaría as seguintes funcións:

a) Asistir a todas as reunións do Pleno e das comisións, con voz pero sen voto.

b) Efectuar a convocatoria do Pleno por orde da Presidencia ou, se é o caso, da Vicepresidencia, e das demais comisións por orde de quen as presida, e as citacións conseguíntes.

c) Recibir os actos de comunicación das persoas membros e, por tanto, as notificacións, peticións de datos, rectificacións ou calquera outra clase de escritos dos que deba ter coñecemento.

d) Preparar o despacho dos asuntos, redactar e autorizar as actas das sesións.

e) Expedir certificacións das consultas, ditames e acordos aprobados.

f) Dar conta á Presidencia do Pleno ou das comisións das posibles irregularidades que se puidesen estar cometendo ao ter lugar unha sesión.

g) As demais funcións que sexan inherentes á súa condición.

Artigo 10º.-*Sesións ordinarias.*

1. A Presidencia realizará a convocatoria da sesión ordinaria dentro do mes de xaneiro de cada ano.

2. A orde do día da sesión ordinaria necesariamente incluirá:

a) A exposición pola persoa que desempeñe a Presidencia da Comisión Permanente das actividades realizadas no ano anterior e a súa aprobación.

b) O debate e aprobación das actividades que se van realizar no ano seguinte.

c) A designación das persoas membros da nova Comisión Permanente e da súa Presidencia.

d) Incluíranse obrigatoriamente como puntos da orde do día aquelas cuestións que fosen solicitadas por un terzo das asociacións de mulleres, un terzo dos sindicatos máis representativos ou un terzo das organizacións empresariais representadas no Pleno coa antelación suficiente para seren incluídas na convocatoria.

e) Calquera outro punto da orde do día que propuxese a Presidencia ou a Vicepresidencia pola súa propia iniciativa ou por solicitude da Comisión Permanente.

3. Quen desempeñe a titularidade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo enviará, xuntamente coa convocatoria, unha exposición sobre a orientación e sobre as medidas concretas previstas ou adoptadas polo seu departamento para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Artigo 11º.-*Sesións extraordinarias.*

A convocatoria de sesión extraordinaria realizaráa a Presidencia, cando o considere oportuno e, en todo caso, cando o propoña, polo menos un terzo das organizacións representadas.

Artigo 12º.-Desenvolvemento das sesións.

1. Para a válida constitución do Pleno, para os efectos da celebración de sesións, deliberacións e toma de acordos, requirirase, en primeira convocatoria, a presenza da Presidencia e do secretario ou secretaria ou, se é o caso, de quen os substitúan, e da metade, polo menos, das representantes dos sindicatos, das representantes da Confederación de Empresarios de Galicia, das representantes das asociacións de mulleres adheridas e das representantes da Xunta de Galicia. O Pleno poderá ditar normas xerais de funcionamento que prevexan unha segunda convocatoria con outra maioría.

2. Non poderá ser obxecto de deliberación ou de acordo ningún asunto que non figure incluído na orde do día da convocatoria, salvo que estean presentes os dous terzos das representantes dos sindicatos, das representantes da Confederación de Empresarios de Galicia, das representantes das asociacións de mulleres adheridas e das representantes Xunta de Galicia e sexa declarada a urxencia polo voto favorable da maioría das persoas presentes.

3. Os acordos serán adoptados por maioría das persoas presentes segundo o nivel de representatividade recollido no artigo 6º deste decreto, reflectíndose, de ser o caso, nas actas das sesións do Pleno, os votos particulares discrepantes coa posición maioritaria.

4. Quen acredite a titularidade dun interese lexítimo poderá dirixirse ao secretario ou secretaria para que lle expida certificación dos acordos adoptados.

Artigo 13º.-Designacións para a asistencia ás sesións.

As persoas titulares do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo e en materia de igualdade designarán, cada unha delas, ata dúas persoas que poderán asistir ás sesións ordinarias e extraordinarias do Pleno -con voz e sen voto- para atender a preguntas, rogos e suxestións que poidan formularse.

Artigo 14º.-Recursos económicos.

1. O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais financiarase con cargo aos orzamentos do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo e a través doutros recursos previstos no artigo 56 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, dos que poida dotarse conforme a súa natureza xurídica.

2. As organizacións que forman parte do Consello poderán ser compensadas polos gastos causados pola asistencia das súas representantes ás sesións ordinarias ou extraordinarias do Pleno de da Comisión Permanente.

3. Tamén se cubrirán con dotacións públicas os gastos, incluíndo, se é o caso, os honorarios do persoal técnico encargado da súa realización, derivados da elaboración de estudos, informes ou consultas no ámbito do emprego e das relacións laborais que lle

fosen solicitados pola Xunta de Galicia, a través do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo.

4. A Xunta de Galicia, a través do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, poderá financiar calquera outra actividade do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais e, en particular, poderá financiar a difusión dos valores da igualdade de oportunidades para erradicar a discriminación no ámbito do emprego e das relacións laborais que, a través de campañas públicas, de actividades de formación ou de calquera outro medio, realice o devandito Consello.

Artigo 15º.-Condicións de adhesión das asociacións de mulleres ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

Poderá solicitar a adhesión ao Consello Galego de Participación das Mulleres calquera asociación con implantación no ámbito galego, legalmente constituída e representativa dos interese das mulleres no ámbito do emprego e as relacións laborais e que procure, entre os seus fins principais recollidos nos estatutos, a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e mais a erradicación de toda discriminación por razón de sexo no ámbito do emprego e das relacións laborais.

Artigo 16º.-Solicitud de adhesión.

As solicitudes de adhesión presentaranse ante o departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo.

Artigo 17º.-Acreditación da implantación.

A existencia de que a asociación teña implantación no ámbito galego acreditarase mediante a achega de certificación do contido dos asentos debidamente inscritos emitida polo Rexistro Galego de Asociacións, polo Rexistro Nacional de Asociacións ou por calquera rexistro autonómico de asociacións, que acrediten o domicilio social en Galicia ou a existencia dunha delegación estable e duradeira no ámbito territorial de Galicia.

A acreditación tamén poderá realizarse, entre outros, a través de documentos públicos ou privados de atribución dos dereitos para a utilización do inmovible correspondente onde se encontre domiciliada a delegación.

Artigo 18º.-Acreditación da representatividade.

Para os efectos do disposto neste decreto, entenderase que unha asociación de mulleres é representativa canto se acrediten documentalmente os seguintes requisitos:

- 1) que estea integrada por un número de socias non inferior a 30,
- 2) que realice actividades públicas a favor da igualdade entre mulleres e homes,

3) que acredite a súa participación en foros, encontros ou actividades organizadas polas administracións públicas dirixidas ás asociacións de mulleres.

Artigo 19º.-*Acreditación da finalidade.*

A existencia de que a asociación teña, entre os seus fins esenciais, a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a erradicación de toda discriminación por razón de sexo no ámbito do emprego e das relacións laborais acredítase mediante a achega de certificación do contido dos asentos debidamente inscritos emitida polo Rexistro Galego de Asociacións, polo Rexistro Nacional de Asociacións, ou por calquera rexistro autonómico de asociacións onde conste a devandita finalidade da asociación como esencial.

Artigo 20º.-*Resolución administrativa.*

1. Quen desempeñe a titularidade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo decidirá sobre a solicitude de adhesión conforme o procedemento establecido na Lei 30/1992, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

2. O prazo máximo para resolver será de tres meses. Se non se ditase unha resolución expresa dentro do prazo indicado, a adhesión entenderase concedida por silencio administrativo positivo.

3. A negativa á adhesión dunha asociación acordárase por decisión expresa e fundada que poderá ser impugnabile xudicialmente na vía contencioso-administrativa.

Artigo 21º.-*Rexistro de asociacións.*

1. A unidade administrativa de igualdade do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo levará un rexistro das asociacións de mulleres adheridas ao Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais.

2.-Calquera persoa física ou xurídica con interese lexítimo poderá acceder á listaxe de asociacións adheridas. Os datos persoais das persoas solicitantes e de calquera outra persoa que conste no expediente administrativo quedarán suxeitos á normativa sobre intimidade persoal e sobre protección de datos.

Artigo 22º.-*A representación das asociacións de mulleres no Consello.*

1. A inscrición no rexistro servirá de título para o exercicio, por parte das asociacións de mulleres, dos dereitos vinculados á adhesión.

2. As mulleres que desempeñen a representación das asociacións no Pleno do Consello terán dereito a:

a) Asistir ao Pleno con dereito á compensación dos gastos causados.

b) Participar nos debates das sesións, nas roldas de intervencións libres, e obter a información que para o efecto necesiten.

c) Participar na elección das persoas membros das comisións.

d) Os demais dereitos que se establezan a favor das asociacións adheridas en calquera norma legal ou regulamentaria.

Artigo 23º.-*Separación voluntaria.*

Calquera asociación poderá causar baixa no rexistro de xeito voluntario. A baixa producirá plenos efectos desde a data da notificación fidedigna á Administración sen necesidade de ningunha aceptación expresa ou tácita.

Artigo 24º.-*Separación forzosa.*

1. A perda sobrevida dalgunha das condicións que legal o regulamentariamente determinaron a resolución de adhesión así como a ausencia inicial de tales condicións determinará, despois da tramitación dun expediente administrativo con realización das comprobacións necesarias, a baixa do rexistro.

2. O expediente poderase iniciar de oficio, por instancia da propia asociación ou de calquera persoa física ou xurídica con interese lexítimo.

3. A decisión administrativa será impugnabile xudicialmente na vía contencioso-administrativa.

Artigo 25º.-*Representación das organizacións sindicais máis representativas no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.*

As organizacións sindicais que teñan a condición de máis representativas no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia gozarán dos dereitos do artigo 22º deste decreto, de conformidade coa Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, ou normativa que a substitúa.

Artigo 26º.-*Representación da Confederación de Empresarios de Galicia.*

A Confederación de Empresarios de Galicia gozará, así mesmo, dos dereitos do artigo 22º deste decreto.

CAPÍTULO II

MEDIDAS CONCRETAS PARA A INTEGRACIÓN DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NAS POLÍTICAS PREVENTIVAS.

Artigo 27º.-*Fomento público da erradicación na súa orixe dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural.*

1. Coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas de cambio de posto e dispensa de traballo reguladas no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo fomentará a formación, a información e a sensibilización das empresas e das

traballadoras e traballadores co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, parto ou lactación natural.

2. Con idéntica finalidade, de conformidade co disposto no artigo 39.2º d da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo subvencionará o custo empresarial de adaptación dos postos de traballo con riscos para as traballadoras embarazadas, que teñan dado a luz ou en período de lactación, cando esa adaptación os elimine totalmente ou os reduza de maneira significativa.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo aprobará as bases reguladoras destas subvencións que, en todo caso, deberán ter en conta as previsións previstas nos artigos 28º e 29º.

Artigo 28º.-*Importes das subvencións.*

1. O importe da subvención poderá ser de ata o 50% do custo empresarial total de adaptación dos postos de traballo desenvolvidos en condicións que poden supoñer un risco para o embarazo, o parto e a lactación natural, que poderá chegar ao 75% cando a empresa non supere un volume de negocios en contía de 600.000 euros brutos anuais, ou cando concorran especiais motivos de fomento do emprego feminino.

2. Para os efectos desta subvención terá prioridade a adaptación de postos de traballo cando se trate dunha actividade en que as mulleres estean infrarrepresentadas entendéndose por tal para estes efectos calquera actividades en que, segundo a normativa estatal ou autonómica, se subvencione a contratación de mulleres por tal motivo.

Artigo 29º.-*Criterios básicos.*

1. Para acceder a estas subvencións será necesario que a empresa conte cun cadro de persoal no que cando menos un 40% das persoas traballadoras sexan do sexo feminino, ou que a empresaria ou empresario se comprometa a alcanzar esa porcentaxe contratando mulleres en todos os postos de traballo que sexan obxecto da súa adaptación e acredite unha estabilidade cando menos como a media de Galicia.

2. Considéranse postos de traballo desenvolvidos en condicións que poden supoñer un risco para o embarazo, o parto e a lactación natural, os especificados nos anexos I e II deste decreto e calquera outro no que resulte acreditado o risco.

3. Non se exixirá que o posto de traballo estea ocupado ou vaia ser ocupado por traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación.

4. Para a concesión das subvencións deberá presentarse como mínimo:

a) A avaliación dos riscos na empresa e, en xeral, calquera outra documentación técnica acreditativa

da existencia de postos de traballo que se desenvolvan en condicións que poidan supoñer un risco para o embarazo, o parto ou a lactación natural.

b) A xustificación do gasto de eliminación total ou redución significativa dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural.

Artigo 30º.-*Eficacia normativa da publicación autonómica.*

1. A publicación autonómica dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, de 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación, ten eficacia no ámbito das competencias autonómicas en materia de saúde laboral e, en particular, en canto á configuración regulamentaria das medidas de fomento público da erradicación na súa orixe dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural.

2. Tal publicación autonómica no suporá, en ningún caso, modificación dos dereitos, deberes e obrigas que correspondan de conformidade co establecido na normativa comunitaria sobre saúde laboral e na normativa interna ditada en desenvolvemento e, en particular, no artigo 26º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 31º.-*Carácter non exhaustivo das listaxes.*

Sendo as listaxes recollidas nos anexos I e II, non exhaustivas de conformidade co establecido na Directiva 92/85/CEE, do Consello, de 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación, a non inclusión dun axente, procedemento ou condición de traballo nas listaxes non exonerará necesariamente os suxeitos responsables dos seus deberes e obrigas de conformidade co establecido na normativa comunitaria sobre saúde laboral e na normativa interna ditada en desenvolvemento e, en particular, no artigo 26º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Disposición adicional

Primeira.-No funcionamento do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais aplicaranse subsidiariamente as normas contidas na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, sobre órganos colexiados.

Segunda.-Comisión permanente para a integración da igualdade nas políticas autonómicas de prevención de riscos laborais.

Para efectos da integración activa do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes nos obxectivos e nas actuacións das competencias autonómicas en materia de prevención de riscos laborais, de conformidade co establecido na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia e, en especial, nos seus artigos 39 a 41, poderá constituírse unha Comisión para a Integración da Igualdade nas Políticas Autonómicas de Prevención de Riscos Laborais nos termos que se establecerán nos regulamentos de desenvolvemento da Lei 14/2007, do 30 de outubro, pola que se crea e se regula o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Esta comisión para integrar a igualdade nas políticas autonómicas de prevención de riscos laborais de acordo coa obrigada aplicación do principio de transversalidade, tal e como se recolle na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, artigo 1.2º, garantirá a introdución do principio de igualdade no ámbito da saúde laboral.

En especial, e de conformidade co establecido no artigo 41 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, a comisión permanente de integración da igualdade nas políticas autonómicas de prevención de riscos laborais impulsará a realización de actuacións especiais en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados mediante a elaboración de estudos epidemiolóxicos, accións de información e asesoramento técnico e accións de vixilancia e control, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sobre o cumprimento das normas de prevención.

Terceira.-Os anexos deste decreto modificaranse cando se modifiquen os anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación, e a súa modificación limitárase, despois de realizar as adaptacións convenientes para a súa adecuada comprensión, a integrar a modificación dos anexos. Tales modificacións estritamente técnicas poderanse acordar mediante orde ditada pola Consellería de Traballo.

Os servizos autonómicos competentes en materia de saúde laboral elaborarán, no prazo de seis meses desde a publicación deste decreto, unhas directrices sobre avaliación do risco, tendo en conta especialmente o acervo comunitario, directrices que se manterán nunha constante actualización conforme as innovacións técnicas.

Cuarta.-Control de legalidade dos convenios colectivos.

1. En desenvolvemento do artigo 26 da Lei 2/2007, do 28 de marzo e do artigo 90.6º do texto refundido do Estatuto dos traballadores, a unidade administrativa de igualdade deberá emitir informe de cada con-

venio que se rexistre ante a autoridade laboral nun prazo máximo de 30 días desde o seu rexistro.

2. Os informes remitiranse á Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, que, na primeira reunión seguinte á emisión de cada informe individual, deberá pronunciarse sobre a comenencia de que a autoridade laboral se dirixa á xurisdición social co obxecto de emendar a eventual discriminación por sexo ou xénero. A decisión da comisión, en todo caso, deberá ser motivada.

3. O informe da comisión comunicárase á autoridade laboral para os efectos de actuación previstos nos artigos 90.5º e 90.6º do texto refundido do Estatuto dos traballadores e o artigo 162 da Lei de procedemento laboral.

4. Sempre que a autoridade laboral se dirixa á xurisdición social en aplicación do artigo 90.5º do texto refundido do Estatuto dos traballadores terá que remitirle a esta copia do informe previsto no parágrafo primeiro e da decisión da Comisión Consultiva, agás que un ou outra non se emitisen por mor dos prazos. Os mesmos documentos rexistraranse para os efectos dos artigos 2 d) e 4 do Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, de rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Quinta.-Tal e como establece o artigo 52.3º da Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, o Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, no suposto de creación dun consello galego das mulleres por parte do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, integrárase neste.

Disposición transitoria

A primeira sesión do Pleno do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, que terá o carácter de constituínte, terá lugar baixo as seguintes regras:

1ª. Será convocada pola persoa titular do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo no prazo de tres meses desde que se admitise, de maneira expresa ou por silencio positivo, a solicitude de adhesión de tres asociacións de mulleres, sen computar para estes efectos as organizacións sindicais e as asociacións empresariais.

2ª. Terá lugar dentro dos dous meses seguintes á convocatoria.

3ª. Habilitaranse, nos orzamentos do ano en que se faga a convocatoria, as partidas necesarias a cargo do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo.

4ª. O primeiro punto da orde do día será o nomeamento da Comisión Permanente.

5ª. Durará o mandato da Comisión Permanente ata a seguinte sesión ordinaria do Pleno do Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, que será a correspondente ao ano seguinte ao ano da sesión constituínte, salvo no suposto de que, ata o 31 de decembro do ano en que tivo lugar a sesión constituínte, non se incrementase o número de sindicatos, asociacións empresariais e asociacións de mulleres adheridas, esperándose entón ao ano seguinte.

6ª. Aplicaranse á sesión constituínte, e coas debidas adaptacións, as normas fixadas neste decreto para as sesións ordinarias do Pleno.

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto neste decreto.

Disposición derradeira

Primeira.-Facúltase a persoa titular do departamento con competencias en materia de traballo para ditar cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento e execución deste decreto.

Segunda.-Este decreto entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, vinte e catro de xullo de dous mil oito.

Emilio Pérez Touriño
Presidente

Ricardo Jacinto Varela Sánchez
Conselleiro de Traballo

ANEXO I

Publicación autonómica da listaxe non exhaustiva dos axentes, procedementos e condicións de traballo que poderían presentar un risco específico de exposición para as traballadoras embarazadas, que teñan dado a luz ou en período de lactación

Para os efectos dunha adecuada publicidade, e no ámbito das competencias autonómicas en materia de saúde laboral, o anexo I deste decreto, elaborado de conformidade co anexo I da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación (DOCE número L 348 do 28-11-1992), transcribe os axentes, procedementos e condicións de traballo que poderían presentar un risco específico de exposición para as traballadoras embarazadas, que teñan dado a luz ou en período de lactación, atendendo ao establecido no número 1 do artigo 4 da Directiva, e na súa normativa interna de desenvolvemento e, en particular, no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Sección A. Axentes físicos, biolóxicos ou químicos.

1. Axentes físicos, cando se considere que poidan implicar lesións fetais e/ou provocar un desprendemento da placenta, en particular:

- a) Choques, vibracións ou movementos.
- b) Manutención manual de cargas pesadas que supoñan riscos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruído.
- d) Radiacións ionizantes.
- e) Radiacións non ionizantes.
- f) Frío e calor extremos.
- g) Movementos e posturas, desprazamentos tanto no interior como no exterior do establecemento, fatiga mental e física e outras cargas físicas vinculadas á actividade da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación.

2. Axentes biolóxicos dos grupos de risco 2, 3 e 4, no senso dos números 2, 3 e 4 da letra d) do artigo 2 da Directiva 2000/54/CE, do 18-9-2000 (DOCE número L 262 do 17-10-2000), que derogou a Directiva 90/679/CEE, do 26-11-1990 (DOCE número L 374 do 31-12-1990), e no senso das letras b), c) e d) do número 1 do artigo 3 do Real decreto 664/1997, do 12 de maio (BOE do 24-5-1997), coas súas modificacións posteriores, sempre que se saiba que os ditos axentes ou as medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo poñen en perigo a saúde das mulleres embarazadas e da nena ou neno por nacer.

Un axente biolóxico do grupo 2 é aquel axente patóxico que poida causar unha enfermidade no home ou na muller e poida supoñer un perigo para os traballadores e traballadoras; é pouco probable que se propague á colectividade, existen xeralmente unha profilaxe ou un tratamento eficaces.

Un axente biolóxico do grupo 3 é aquel axente patóxico que poida causar unha enfermidade no home ou na muller e presente un grave perigo para as traballadoras e traballadores; existe o risco de que se propague na colectividade, pero existen xeralmente unha profilaxe ou un tratamento eficaces.

Un axente biolóxico do grupo 4 é aquel axente patóxico que poida causar unha enfermidade grave no home ou na muller e supoña un grave perigo para os traballadores e traballadoras; existen moitas probabilidades de que se propague na colectividade; non existen xeralmente unha profilaxe ou un tratamento eficaces.

A Directiva 2000/54/CE, do 18.9.2000, e o Real decreto 664/1997, do 12 de maio, recollen unha clasificación de axentes biolóxicos nos seus anexos.

3. Axentes químicos, na medida en que se saiba que poñen en perigo a saúde das mulleres embara-

zadas e da nena ou neno por nacer e sempre que non figuren aínda no anexo II:

a) As substancias etiquetadas R40, R45, R46, R47, R61, R63 e R64 pola Directiva 67/548/CEE, do 16-8-1967 (DOCE número L 196, do 16-8-1967), coas súas modificacións posteriores, e polo Real decreto 363/1995, do 10 de marzo de 1995 (BOE do 5-6-1995), coas súas modificacións posteriores.

b) Os axentes químicos que figuran no anexo I da Directiva 2004/37/CE, do 29-4-2004 (DOCE número L 158, do 30-4-2004), que derogou á Directiva 90/394/CEE, do 28-6-1990 (DOCE número L 196, do 26-7-1990), e no Real decreto 665/1997, do 12 de maio (BOE do 24-5-1997), coas súas modificacións posteriores. Son os axentes químicos utilizados nos procedementos industriais referenciados na sección B.

c) Mercurio e derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Axentes químicos perigosos de penetración cutánea formal.

Sección B. Procedementos industriais que figuran no anexo I da Directiva de 2004/37/CE, de 29-4-2004 (DOCE número L 158 do 30-4-2004), que derogou á Directiva 90/394/CEE, do 28-6-1990 (DOCE número L 196, do 26-7-1990), e no Real decreto 665/1997, do 12 de maio (BOE do 24-5-1997), coas súas modificacións posteriores, a saber:

1. Fabricación de auramina.

2. Traballos que supoñan exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes no charrizo, o alcatrán ou a brea de hulla.

3. Traballos que supoñan exposición ao po, ao fume ou ás néboas producidas durante a calcinación e o afinado eléctrico das matas de níquel.

4. Procedemento con ácido forte na fabricación de alcohol isopropílico.

5. Traballos que supoñan exposición a serraduras de madeiras duras.

Sección C. Condicións de traballo:

Traballos de minaría subterráneos.

ANEXO II

Publicación autonómica da listaxe non exhaustiva dos axentes e condicións de traballo que determinan unha prohibición de exposición de traballadoras embarazadas ou en período de lactación

1. Para os efectos dunha adecuada publicidade, e no ámbito das competencias autonómicas en materia de saúde laboral, o anexo II deste decreto, elaborado de conformidade co anexo II da Directiva 92/85/CEE,

do Consello, do 19 de outubro de 1992 (DOCE número L 348, do 28-11-1992), transcribe, na súa sección A, os axentes ou condicións de traballo que, de supoñer algunha actividade risco á súa exposición de acordo coa avaliación de riscos, non podería verse nunca obrigada a realizar a traballadora embarazada, atendendo ao establecido no artigo 4 da Directiva, e na súa normativa interna de desenvolvemento, e, en particular, no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

2. Para os efectos dunha adecuada publicidade, e no ámbito das competencias autonómicas en materia de saúde laboral, o anexo II deste decreto, elaborado de conformidade co anexo II da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992, transcribe, na súa Sección B, os axentes ou condicións de traballo aos que, de supoñer algunha actividade risco durante a súa exposición de acordo coa avaliación de riscos, non podería verse nunca obrigada a realizar a traballadora en período de lactación, atendendo ao establecido no artigo 6 da Directiva, e na súa normativa interna de desenvolvemento, e, en particular, no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Sección A. Traballadoras embarazadas.

1. Axentes.

a) Axentes físicos.

-Traballos en atmosferas de sobrepresión elevada, por exemplo en locais a presión, mergullamento.

b) Axentes biolóxicos.

-Toxoplasma.

-Virus da rubéola, salvo se existen probas de que a traballadora embarazada está suficientemente protexida contra estes axentes polo seu estado de inmunización.

c) Axentes químicos.

-Chumbo e derivados, na medida en que estes axentes sexan susceptibles de ser absorbidos polo organismo humano.

2. Condicións de traballo.

-Traballos de minaría subterráneos.

Sección B. Traballadoras en período de lactación.

1. Axentes.

a) Axentes químicos.

-Chumbo e os seus derivados, na medida en que estes axentes sexan susceptibles de ser absorbidos polo organismo humano.

2. Condicións de traballo.

-Traballos de minaría subterráneos.