

# **INTERVENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FASE DE PREACUERDO 2013**

## **Introducción**

Intervenir en todas las fases de la Negociación Colectiva tiene sentido si entendemos la NC como la herramienta por excelencia para la minoración de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por esto, además de actuar en la elaboración de las plataformas de los convenios que van a ser negociados y, en su caso firmados, la intermediación en fase de preacuerdo cuando ya se ha cerrado la negociación propiamente dicha del convenio colectivo aumenta las posibilidades de corrección de estas diferencias entre hombres y mujeres.

En esta fase no se pretende modificar lo pactado, se trata de revisar los convenios seleccionados en el sentido de detectar posibles incorrecciones sin alterar lo pactado, corregir lo inadecuado o introducir adecuadamente las medidas que entendemos pueden coadyuvar a la consecución de la igualdad o la corrección de las desigualdades en el ámbito laboral. Modular el contenido, de forma que la interpretación de las normas que contiene el convenio intervenido tengan una aplicación fácil o lógica, sin que el acceso a los derechos pueda entrañar dificultades para las personas trabajadoras y, por otro lado, la empresa comprenda el alcance del ejercicio de los derechos recogidos en los convenios pactados.

En esta fase se ha intervenido en 10 preacuerdos que posteriormente han sido incorporados en la redacción definitiva del convenio colectivo. De éstos convenios intervenidos, 3 han sido publicados y 5 no publicados pero se dispone de texto. Por tanto el estudio comparativo antes y después de la intervención en fase de preacuerdo se ceñirá a 8 convenios ya que 2 están todavía en la fase de firma.

Se ha intervenido en 6 convenios sectoriales y en 4 convenios de empresa. Los convenios han sido firmados mayoritariamente por CCOO y UGT en el ámbito del convenio sectorial y afectan, en su totalidad a 33.200 trabajadores/as de Navarra.

Las propuestas efectuadas en los 10 convenios colectivos intervenidos se agrupan en lo que a continuación se relaciona:

**Lenguaje:** La mayoría de los convenios utiliza el masculino para redactar el texto del convenio. Esta práctica es totalmente discriminatoria para el género femenino. Proponemos la utilización de un lenguaje neutro, porque lo que no se nombra, no existe. Poniendo especial énfasis en la enumeración de las categorías profesionales, generalmente redactadas en masculino y las “feminizadas” en femenino. Por ejemplo, siempre se nombra al “operario” para trabajos en máquinas y de “limpiadora” para tareas de limpieza. Esta es la parte más difícil de introducir en los convenios, quizás porque requiere una corrección en profundidad y tener conocimientos del lenguaje “neutro”. En general, los convenios colectivos estudiados no han prestado atención a las recomendaciones de corrección del lenguaje por lo que debemos insistir en esta materia.

**Vacaciones:** Es un tema relativamente novedoso introducido en el E.T. en el número con 3 del artículo 38, redactado por el número 4 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012. En base a este artículo los convenios colectivos que han regulado el disfrute de vacaciones en período distinto de acuerdo con el mencionado artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, olvidan recoger en el articulado el derecho de los padres, cuando las vacaciones coinciden con el permiso de paternidad. Por tanto, la modificación que se pretende es introducir en el articulado del convenio el derecho del padre y, para ello, entendemos que el convenio debe recoger el supuesto de “suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.bis”.

**Lactancia:** También hemos detectado que los convenios que regulan el derecho a la acumulación de la lactancia, no recogen el derecho de los padres, solamente el de las madres, por tanto la modificación del articulado en este aspecto pretende la

regulación del permiso del padre. La modificación convencional de este aspecto es decisiva puesto que en caso contrario, no se tendría derecho.

**Reducciones de jornada:** Los convenios colectivos tienen ampliamente regulada la reducción de jornada por guarda legal y, algunos mejorada, ampliando la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada. Sin embargo, no recogen NI MEJORAN las demás situaciones de reducción de jornada por motivos familiares o en caso de enfermedades graves. Tampoco recoge el derecho del trabajador/a la concreción de la jornada. La propuesta es la introducción de estos derechos.

**Excedencias:** Se propone, para aquellos convenios que no lo tienen la inclusión de las dos situaciones de excedencia por motivos familiares que regula el artículo 46.3 ET.

**Licencias Retribuidas,** en general la modificación propuesta es redactar de forma correcta el permiso retribuido de “intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario”. Esta es una licencia que fue introducida en el Estatuto de los trabajadores en la *Letra b) del número 3 del artículo 37 redactada por el apartado cuatro de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo). Vigencia: 24 marzo 2007.* Los convenios colectivos anteriores a la Ley de Igualdad recogían en su articulado permisos que no comprendían el específico de “cirugía ambulatoria”, y suele tenerse la idea de que ya están incluidos en el concepto “ingreso hospitalario”. Sin embargo, son dos licencias diferentes que si no son recogidas en el convenio pueden dar dificultades de acceso al derecho.

**Acoso Sexual y acoso por razón de sexo:** la propuesta en la regulación convencional es triple, definición del acoso sexual y acoso por razón de género, tomando como referencia la definición que hace la Ley de Igualdad de 2007; tipificación como falta muy grave y protocolo de actuación. Este es el aspecto menos tratado y recogido en la Negociación Colectiva.

**Violencia de género:** Se propone la inclusión de un artículo específico de protección de derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**Planes de Igualdad,** Recoger en los convenios colectivos sectoriales, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Párrafo 2.º del número 1 del artículo 85 introducido por el apartado diecisiete de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo). Vigencia: 24 marzo 2007

## **Convenio Colectivo del sector de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra.**

La composición de la Mesa Negociadora estaba compuesta por ELA, sindicato mayoritario; CCOO y UGT. Finalmente fue firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a 1.800 trabajadores y trabajadoras. A la fecha de este informe no se había publicado en el BON. Sin embargo disponiendo del texto final firmado, se procede a su estudio.

Se propuso la modificación de 4 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la redacción de 4 artículos nuevos.

Finalmente el convenio recoge todas las modificaciones propuestas.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS:**

#### ARTÍCULO . 36.9 Vacaciones

Se introdujo en el texto final del convenio colectivo como artículo 37, el texto propuesto a los negociadores del convenio referido, de tal forma que padres y madres tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en distinto período si estas coinciden con supuestos de maternidad y/o paternidad.

#### ARTÍCULO 18 Licencias Retribuidas

Se propuso introducir en el convenio colectivo las siguientes licencias retribuidas:

- ✓ Exámenes y técnicas de preparación al parto.
- ✓ Partos prematuros.

- ✓ Lactancia.

El texto final recoge en el artículo 19.12 como licencia retribuida la ausencia del trabajo para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto. El artículo 37, en epígrafe donde se regula los derechos de maternidad se ha recogido las licencias retribuidas en caso de parto prematuro. No es muy afortunada, la inclusión de este derecho juntamente con la maternidad puesto que es un derecho del padre y de la madre y hubiese sido más correcto abordarlo en el epígrafe de licencias retribuidas, en la actualidad reguladas en el artículo 19. Finalmente el derecho a la lactancia se ha introducido también en el artículo 37 con un epígrafe independiente.

#### ARTÍCULO 36.6 Guarda Legal.

El texto propuesto se ha introducido íntegramente en el artículo 37 con un epígrafe independiente.

#### ARTÍCULO 36 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Se propone la modificación parcial del artículo 36 en lo referente a la implementación y desarrollo de los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas y la creación de una Comisión Paritaria para esta materia, con el fin de que quede mejor definida y participada la puesta en marcha de los planes de igualdad.

Y, en base a ello se introduce el epígrafe de –Igualdad de oportunidades- lo siguiente:  
La obligatoriedad de que los planes fijen objetivos concretos. Creación de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades y las competencias de la misma.

#### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Especial atención merece la definición, tipificación y procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de género. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Excedencia por motivos familiares.
- ✓ Excedencia por cuidado de hijos.

- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de género
- ✓ Violencia de género.

Se regula en el convenio en el artículo 36 con epígrafe independiente –excedencia por motivos familiares- la excedencia por familiares en el que también se incluye la excedencia por cuidado de hijos.

También se regula de forma bastante completa el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se define que se entiende por acoso y acoso por razón de sexo de forma diferenciada y se tipifica como falta muy grave en el artículo 25.1.C m), sancionada con una suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o el traslado o, incluso el despido, artículo 25.3.C y se fija un procedimiento a seguir en el ámbito de la empresa ante situaciones de acoso.

En cuanto a las víctimas de violencia, se indica en el convenios que pueden ser titulares de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género y se indica a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio de fontanería la posibilidad de mejorar esos derechos.

En conclusión, este convenio ha recogido todas las indicaciones que se han dado a los actuantes en la Mesa Negociadora y, finalmente firmantes del convenio colectivo. No obstante aún falta avanzar en derechos que no se han introducido y que la Ley tampoco otorga, así el convenio de referencia debería avanzar en el futuro y abordar en su articulado buenas prácticas que solo pueden introducirse por vía convencional.



## **Convenio Colectivo del sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Navarra.**

Convenio firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a 7.000 trabajadores y trabajadoras. Fue publicado el pasado día 16 de Agosto de 2013 en el BON número 157.

Se propuso la modificación de 6 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 3 artículos nuevos.

Finalmente el convenio no recoge ninguna de las modificaciones propuestas.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS:**

ARTÍCULO 9 Vacaciones:

No se introdujo el texto propuesto a los negociadores del convenio referido de recoger los supuestos de suspensión del contrato por paternidad con el objeto de proteger el derecho de los padres a vacaciones en distinto período si estas coinciden con supuestos de paternidad.

ARTICULO 12. Licencias y Permisos:

Se propone introducir en el permiso de lactancia “el derecho del trabajador” ya que el convenio lo circunscribe a la trabajadora. Se propone recoger el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y las licencias por parto prematuro. El convenio no lo recoge ni corrige.

ARTÍCULO 13 Reducción de Jornada:

Se propone la introducción en el convenio de todos los supuestos de reducción de jornada relacionados en el artículo 37.5 del E.T. y el derecho a concreción horaria. No

se modifica el artículo, por lo que únicamente queda recogido en el convenio el derecho a reducción de jornada por guarda legal, eso sí, hay que decir que el convenio ya mejoraba con anterioridad la licencia ampliando la edad del menor de 8 a 12 años.

ARTÍCULO 22 Bis, Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Se propone que el convenio recoja los diferentes derechos y su ejercicio establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y, no meramente su redirección desde el convenio al correspondiente artículo del E.T., como fórmula para que los Trabajadores/as conozcan la dimensión de su derecho. El convenio no se modifica este artículo.

ARTÍCULO 31 Igualdad y no discriminación.

Existe en este artículo una confusión en cuanto a la igualdad de oportunidades y no discriminación y el derecho al percibo de las retribuciones al 100% en los supuesto de riesgo durante el embarazo y la lactancia. Se propone su separación en dos artículos: uno que recoja exactamente la “igualdad y no discriminación” y un NUEVO ARTÍCULO de Protección a la maternidad donde se recoja con exactitud que el complemento de I.T al 100% se refiere al riesgo durante el embarazo y no a la prestación de maternidad. Por otro lado, se recomienda la introducción de directrices para establecer planes de igualdad en el ámbito de las empresas y la creación de Comisiones de Igualdad.

No se separa ni se corrige ni se introduce.

ARTÍCULO 42 Acoso Sexual y acoso por razón de sexo:

Se propone separar del acoso laboral, moral o psicológico del acoso sexual y acoso por razón de género y su definición. No se abordan ninguna de las dos indicaciones.

### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad
- ✓ Violencia de género.

No se crea regulación alguna nueva para ninguno de los derechos recomendados de introducción en el convenio.

## **Convenio Colectivo del sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra**

La composición de la Mesa Negociadora estaba compuesta por ELA, LAB, CCOO y UGT. Finalmente fue firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a 21.700 trabajadores y trabajadoras. Fue publicado el pasado día 16 de Septiembre de 2013 en el BON número 178.

Se propuso la modificación de 5 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 2 artículos nuevos.

Finalmente el convenio modifica de la forma propuesta 2 artículos y regula de nuevo los 2 artículos propuestos

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

ARTÍCULO 28 Absentismo.

Se propuso cambiar el término “los permisos por maternidad de la trabajadora”, al considerarse que los permisos de maternidad no son exclusivos de la trabajadora y considerarlo de tal forma en el redactado del convenio puede afectar, de forma negativa a los trabajadores hombres que accedan a este permiso al ser computado como absentismo. Se propone texto alternativo o, la retirada de la referencia. No se cambia el texto ni se retira la referencia.

ARTÍCULO 38 Licencias retribuidas.

Se propone recoger el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y las licencias por parto prematuro. El convenio si recoge ni corrige.

#### ARTÍCULO 58 Faltas muy graves

Se propone mejorar la redacción del artículo que tipifica como falta muy grave el acoso sexual y Acoso por razón de género adaptándolo a la definición de la Ley de Igualdad. Se cambia en artículo y se mejora la definición.

#### ARTÍCULO 62 Vacaciones.

Se propone recoger los supuestos de suspensión del contrato por paternidad con el objeto de proteger el derecho de los padres a vacaciones en distinto período si estas coinciden con supuestos de paternidad. No se recoge el supuesto específico.

#### ARTÍCULO 63 Fases de la Negociación del Plan de Igualdad.

Se recomienda la introducción de varias para la elaboración de un Plan de Igualdad: Diagnóstico, programación, implantación, seguimiento y evaluación. No recoge la propuesto para una mejora de la implantación de los planes de igualdad den las empresas.

### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Excedencia por motivos familiares.
- ✓ Violencia de género.

Se regula en el artículo 39.C La excedencia por motivos familiares, tanto la excedencia por cuidado de hijos como la de cuidado de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

También contempla el convenio en el artículo 62.9 en el apartado de igualdad de Oportunidades la redacción recomendada por la Secretaria de Igualdad.

## **Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de Navarra**

La composición de la Mesa Negociadora estaba compuesta por ELA, CCOO Y UGT Finalmente fue firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a 3.000 trabajadores y trabajadoras. Y que fue publicado el pasado día 21 de Agosto de 2013 en el BON número 160.

Se propuso la modificación de 5 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 4 artículos nuevos.

Finalmente el convenio ha recogido 1 de las propuestas. La regulación de los Planes de Igualdad.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

#### ARTÍCULO 17. Vacaciones

Se propone recoger los supuestos de suspensión del contrato por paternidad con el objeto de proteger el derecho de los padres a vacaciones en distinto período si estas coinciden con supuestos de paternidad. No se recoge el supuesto específico.

ARTÍCULO 20. Se proponía la eliminación o modificación del último párrafo del artículo puesto que hablaba del complemento por parte de la empresa de la prestación de riesgo de trabajo para la trabajadora, cuando es una prestación que se paga al 100% con cargo a la Seguridad Social. Aunque no se contempla la modificación, Se suprime el párrafo.

#### ARTÍCULO 22. Licencias

Se proponía la modificación del apartado D) para introducir “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...” No ha sido posible la modificación.

#### ARTÍCULO 22 Excedencias:

Se propuso la redacción de las excedencias por motivos familiares en el convenio colectivo, al entender que la remisión a la “Ley 3/2007 de Igualdad” no es suficiente. No se procedió a la redacción.

#### ARTÍCULO 22 Lactancia:

Se propuso la corrección del apartado porque contempla el derecho a la lactancia solamente para las trabajadoras cuando es un derecho individual de trabajadoras y trabajadores. No se corrige el apartado.

#### ARTICULO 22 Reducción de la jornada por motivos familiares:

Se recomendó reconocer como período efectivamente trabajado al 100%, en los supuestos de reducción de jornada por hijos a cargo en el tramo de 8 a 12 años. No se estableció como tal.

#### ARTÍCULO 31 Acoso en el trabajo y violencia de género.

Se recomendó la tipificación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y su correspondiente sanción. Solamente esta descrito que se entiende por Acoso sexual y al no estar tipificada, la falta puede quedar sin sanción. No se tipifico como falta.

#### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Reducción de jornada por motivos familiares.
- ✓ Planes de Igualdad.
- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad.

A pesar de la indicación, los supuestos de reducción de jornada por motivos familiares y la regulación de su ejercicio, no fue regulado en el convenio colectivo.

Sin embargo, en el anexo III, si se recogió la regulación de los planes de igualdad.

Se recomendó un artículo que recogiese ampliamente los derechos de maternidad: la interrupción, la opción de disfrute para el otro progenitor, el supuesto de suspensión del contrato por discapacidad, supuestos de parto prematuro y hospitalización etc....

No se regula en el convenio

Finalmente se propuso la regulación del permiso de paternidad. No se regula.



## **Convenio Colectivo para la Industria Textil de Navarra.**

Firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a 800 trabajadores y trabajadoras. A la fecha de este informe no se había publicado en el BON. Sin embargo disponiendo del texto final firmado, se procede a su estudio.

Se propuso la modificación de 6 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 3 artículos nuevos.

Finalmente el convenio no ha recogido nada de lo propuesto.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

ARTICULO 6. Plus de Absentismo.

Se propone modificar los supuestos en los que se computa el absentismo. El convenio hace referencia a los supuestos contemplados en el artículo 37.3 del E.T. y con esta redacción hay supuestos de la misma naturaleza que quedan fuera. La modificación se centra en trasponer al convenio los supuestos del artículo 45.d) maternidad, paternidad, riesgo embarazo y lactancia natural, adopción o acogimiento. No es aceptado e introducido en el convenio colectivo.

ARTICULO 14 d) Vacaciones

Se recomienda redactar de forma más completa y adecuada el derecho al disfrute de otras fechas de vacación cuando coincidan con IT derivadas de las suspensiones de contrato por motivos de familia. No se corrige la redacción.

ARTICULO 15. 10 licencias

Se propone la modificación del apartado 10) para introducir “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...” No ha sido posible la modificación.

Se propone introducir la licencia de los progenitores en caso de parto prematuro. No se recoge.

ARTICULO 17 Excedencias: Apartado Reducción de Jornada

Se recomendó introducir los supuestos de Reducción de jornada por motivos familiares porque solo se recoge el de guarda legal. No se introdujo

ARTÍCULO 31 Puesto de Trabajo de la mujer embarazada.

Artículo muy confuso y con licencias desubicadas en el texto. Se recomienda que el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse y la licencia por lactancia se regulen en el artículo 15 del CC. Por otro lado que se tipifique el derecho de ambos progenitores a la lactancia. Finalmente se hace referencia a la conveniencia de regular en cuantos días se puede acumular la lactancia. No se modifica ninguna indicación.

### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad.
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de género.

Se recomendó un artículo que recogiese ampliamente los derechos de maternidad: la interrupción, la opción de disfrute para el otro progenitor, el supuesto de suspensión del contrato por discapacidad, supuestos de parto prematuro y hospitalización etc.... No se regula en el convenio. Se propuso la regulación del permiso de paternidad. No se

regula. Finalmente se señala la conveniencia de tipificar y definir el acoso sexual y el acoso por razón de género. No se refleja.

## **Convenio Colectivo para la empresa KYB Steering Spain S.A..**

Firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio de ámbito empresarial para la empresa KYB Stering Spain S.A. y afecta a 250 trabajadores y trabajadoras. A la fecha de este informe no se había publicado en el BON. Sin embargo disponiendo del texto final firmado, se procede a su estudio.

Se propuso la modificación de 5 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 6 artículos nuevos.

Finalmente el convenio no ha recogido nada de lo propuesto

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

ARTÍCULO 10 Protección a la maternidad.

Se proponen dos modificaciones en este artículo. La primera hace referencia a la redacción que se le da a la protección de la maternidad con respecto al riesgo durante el embarazo o la lactancia natural ya que está bastante confuso en el convenio colectivo. La segunda está referida al derecho convencional de disfrutar de la lactancia de forma acumulada en jornadas continuas por estar, también esta parte, confusa en su redacción. No se recogen las recomendaciones

ARTÍCULO 19 Vacaciones.

propone recoger un NUEVO derecho en los supuestos de suspensión del contrato en los supuestos de IT de embarazo, parto, o suspensión del contrato ex art 48.4 y 48.bis del ET. No se recoge el supuesto específico.

ARTÍCULO 20 Asignaciones complementarias de la empresa en IT.

Se propone modificar los supuestos en los que se computa el absentismo. El convenio hace referencia a los supuestos de “bajas maternales” y con esta redacción hay supuestos de la misma naturaleza que quedan fuera. La modificación se centra en trasponer al convenio los supuestos del artículo 45.d) maternidad, paternidad, riesgo embarazo y lactancia natural, adopción o acogimiento. No es aceptado e introducido en el convenio colectivo.

#### ANEXO I

Se propone la modificación para introducir “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...” se ha cambiado de ubicación desde el ANEXO I al artículo 21,. LICENCIAS. Por otro lado se propone recoger la licencia en supuestos de hospitalización de partos prematuros. Ambas propuestas no han sido recogidas en el convenio colectivo.

#### ANEXO II

Se propone suprimir el anexo II y redactarse convenientemente en artículos independientes y adaptados al convenio colectivo. No se observa que se haya modificado, no obstante, la representación social nos ha asegurado que lo van a recoger en el plan de igualdad. Entendemos que no es lógico desvincularlo del convenio colectivo y así lo hemos indicado a la RLT.

#### INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Reducción de la jornada por motivos familiares
- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad.
- ✓ Excedencia por cuidado de familiares.
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de género.
- ✓ Violencia de género.

Ninguna de las propuestas fueron aceptadas.

## **Convenio Colectivo del sector de Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos de Navarra.**

Firmado con eficacia general por CCOO y UGT. Es un convenio sectorial para la Comunidad Foral de Navarra y afecta a alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras. A la fecha de este informe no se había publicado en el BON. Sin embargo disponiendo del texto final firmado, se procede a su estudio.

Se propuso la modificación de 5 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 5 artículos nuevos.

Finalmente el convenio modifica conforme a la propuesta 1 artículo, y regula de nuevo 1 artículo propuesto.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

#### ARTÍCULO 14 Vacaciones

Propone recoger un NUEVO derecho en los supuestos de suspensión del contrato en los supuestos de IT de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato art 48.4 y 48.bis del ET. Se recoge el supuesto específico.

#### ARTÍCULO 22. Licencias

Se proponía la modificación del apartado D) para introducir “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...” No ha sido posible la modificación.

Se propone introducir en el permiso de lactancia “el derecho del trabajador” ya que el convenio lo circunscribe a la trabajadora. Se propone recoger el permiso para la

realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y las licencias por parto prematuro. El convenio no lo recoge ni corrige.

ARTÍCULO 32 Acoso psicológico y sexual:

Se aconseja diferenciar el acoso sexual en un artículo independiente, manteniendo la consideración de falta muy grave, tal y como está actualmente, y su definición. No se aborda esta indicación.

### **INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO**

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad
- ✓ Protección a la maternidad
- ✓ Violencia de género.
- ✓ Plan de Igualdad

No se crea regulación alguna nueva para ninguno de los derechos recomendados de introducción en el convenio.

Sin embargo, en el anexo II, si se recogió la regulación de los planes de igualdad.



## **Convenio Colectivo de la empresa Papeles El Carmen S.A.**

Convenio firmado con eficacia general por CCOO, UGT, ELA, e INDEPENDIENTE. Afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, a alrededor de 100 trabajadores y trabajadoras. A la fecha de este informe no se había publicado en el BON. Sin embargo disponiendo del texto final firmado, se procede a su estudio.

Se propuso la modificación de 5 artículos del convenio en lo relativo a las cláusulas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la introducción de 7 artículos nuevos.

### **MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS**

#### ARTÍCULO 7. Licencias

Se proponía la modificación en la redacción del permiso del art. 37.3, b ET. El convenio lo corrige.

#### REFERENCIA A UN CONVENIO ANTERIOR. VACACIONES

Propone recoger un NUEVO derecho en los supuestos de vacaciones coincidentes con la suspensión del contrato en los supuestos de IT de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato art 48.4 y 48.bis del ET. No se recoge el supuesto específico.

#### REFERENCIA A UN CONVENIO ANTERIOR. IT RIESGO POR EMBARAZO

Propone recoger una nueva redacción que se le da a la protección de la maternidad con respecto al riesgo durante el embarazo o la lactancia natural ya que está bastante incompleto y confuso en el convenio colectivo. No se recoge la recomendación.

#### REFERENCIA A UN CONVENIO ANTERIOR. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se propone tipificar el derecho de ambos progenitores a la lactancia ya que el convenio lo circunscribe a la trabajadora. Por otro lado se hace referencia a la conveniencia de regular en cuantos días se puede acumular la lactancia. No se modifica ninguna indicación.

#### CAPÍTULO IV: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 16.- Ampliación del derecho a reducción de jornada por cuidado de menores.

Este artículo recoge la ampliación del derecho de reducción de jornada por cuidado de hijo/a hasta los diez años. -Se propone redactar los tres supuestos de reducción de jornada por motivos familiares que recoge la Ley. No se modifica.

#### INTRODUCCIÓN DE NUEVO ARTICULADO

Se propone introducir “ex novo” algunos derechos que no han sido recogidos en el convenio. Las propuestas de introducción son las siguientes:

- ✓ Permisos retribuidos
- ✓ Excedencia por motivos familiares
- ✓ Maternidad
- ✓ Suspensión del contrato por paternidad
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ✓ Violencia de género.
- ✓ Plan de Igualdad

## **Conclusiones**

En los 8 convenios que finalmente se han firmado, se propuso la corrección o introducción de 75 artículos que contenían incorrecciones o que se recomendaba la introducción al faltar conceptos esenciales. De éstos, 41 se recomendaba su MODIFICACIÓN y 34 la INTRODUCCION DE NUEVO ARTICULADO. Finalmente los convenios intervenidos se han corregido o introducido 16. En concreto 8 se han Modificado y 8 se han Introducido de nuevo.

Tenemos que destacar de la intervención en estos 8 preacuerdos finalmente acordados y firmados, que las personas que negocian los convenios colectivos, cuando recogen y mejoran los derechos de la Ley de igualdad del año 2007, los recogen “para las mujeres trabajadoras”. Esta afirmación se pone de manifiesto en varios artículos de los propuestos a modificar. Así cuando se regula el derecho al disfrute de vacaciones o la lactancia, se olvidan de introducir el derecho de los hombres, pero si introducen el derecho de las mujeres. En concreto, con el derecho a la lactancia, parecen entender que la lactancia es un derecho de la madre, dando la impresión de desconocer que es un derecho del padre y la madre, incluso hemos podido observar que alguno de los convenios intervenidos cuando se refiere al derecho a la lactancia recogen literalmente que “la madre tendrá derecho a ... por lactancia....”. Por otro lado el derecho del permiso de paternidad no está recogido de forma tan amplia como el de maternidad, dando la impresión de que el permiso de la madre es más importante que el del padre. Otro ejemplo es el del convenio que recoge en relación con el absentismo lo siguiente: *“los permisos por maternidad de la trabajadora”*, sin tener en cuenta que los permisos de maternidad no son exclusivos de la trabajadora y que el trabajador puede disfrutar de 10 semanas de maternidad. En este supuesto el permiso de maternidad para el padre, podría ser considerado absentismo si se interpreta literalmente el convenio.

Estos hechos reafirman la idea de que la Ley de Igualdad es una “ley para mujeres”. Evidentemente esto no es así, estamos ante una ley neutra, una Ley que reconoce

derechos a hombres y mujeres para el cuidado de la familia. No obstante, es invocada mayoritariamente por las mujeres. Es decir, son de forma muy mayoritaria las mujeres las que abandonan temporalmente sus trabajos para atender a la crianza. Esta forma de actuar no es ajena al conocimiento de las personas que negocian, por tanto, cuando van a la mesa de negociación su idea es favorecer las demandas de sus representados y se nota que, en cuestiones de permisos de crianza, intentan regular el derecho de las trabajadoras. Esto, aunque parezca una ventaja para ellas, lo que potencia es la desigualdad y sobre todo la desigualdad salarial.

Las materias de igualdad se recogen en los convenios colectivos sin una estructura estudiada o lógica, están dispersas o diseminadas por todo el convenio y cada uno de los intervenidos lo hace donde mejor le parece, lo que produce una búsqueda caótica. Así, hay convenios que recogen la suspensión del contrato por maternidad en el artículo de “protección a la maternidad”, este último un derecho exclusivo de la madre y recogido en la Ley de Salud Laboral. Hay licencias referidas a los derechos del cuidado (partos prematuros y otras), que no se regulan en el artículo que tienen todos los convenios de “permisos y licencias”, sino en un capítulo o artículo aparte, dando la impresión que son licencias diferentes a todas las demás, cuando tienen la misma consideración jurídica.

Los supuestos de violencia de género y el acoso sexual o acoso por razón de género están muy poco introducidos, en general, en los convenios. Cuando se regulan no se definen, tipifican y se ponen normas para su erradicación. Unos lo tipifican pero no lo sancionan, otros lo sancionan pero no lo tipifican. Todo esto lleva a no saber como actuar cuando se producen estas situaciones.

En general, el lenguaje de los convenios deja mucho que desear, es una cuestión difícil y compleja que, posiblemente, necesite de una actuación más en detalle con formación específica a las personas que negocian convenios.

Finalmente, decir que un solo convenio ha recogido todo lo propuesto por la Secretaría de Igualdad: El convenio de Fontanería y calefacción.