

Los permisos de conciliación y
las medidas para promover la igualdad
en el Convenio Colectivo del sector

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de Navarra



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komizioak



Se estará a lo establecido en el punto 3 del **artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores**, siendo de aplicación lo previsto en el punto 2 del artículo anterior de este convenio.

Artículo 22.bis **Excedencia por cuidado** **de hijos y familiares**

Artículo 31 **Igualdad de trato y** **no discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios

Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

3. Faltas muy graves

El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico. La sanción para las faltas muy graves será:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 42 **Régimen Disciplinario**

La ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) recoge los derechos laborales básicos y de Seguridad Social para la conciliación de la vida familiar y laboral (Consultar folleto igualdad en navarra.ccoo.es). Esta ley se configura como derecho mínimo necesario, y en consecuencia, se aplica a todas las personas trabajadoras con independencia de si están o no incluidos esos derechos laborales en los convenios colectivos de aplicación.

Nuestra recomendación es recoger en el convenio colectivo de legal aplicación, todos los derechos laborales en torno a la conciliación con el objetivo de disponer de un correcto conocimiento y disfrute de los mismos. Además, no acaba aquí nuestra actividad negociadora ya que los permisos mínimos de la ley y las medidas para potenciar la igualdad de trato y no discriminación son objeto de negociación con el fin de desarrollarlos y mejorarlos mediante la Negociación Colectiva, configurándose por tanto, como derechos específicos para las personas que se incluyen bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo y mientras dure su vigencia

Así el **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES** de Navarra, contempla en su articulado lo establecido en la normativa básica y las mejoras que las personas que lo negocian han estimado oportuno introducir en atención a la idiosincrasia del sector. Aún así queda mucho por avanzar en la igualdad y, por ello, la labor de esta publicación es difundir su contenido y detectar situaciones que sea conveniente corregir.

Secretaría de Igualdad y Mujer de CCOO Navarra

Los permisos de conciliación y las medidas para promover la igualdad en el Convenio Colectivo del sector “LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES” de Navarra

Este Convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales dentro de la Comunidad Foral de Navarra, sin más excepciones que aquéllas que estando incluidas en el citado ámbito funcional hayan concertado un Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo esté en vigor y en él no se disponga otra cosa.

El Convenio Colectivo tiene una vigencia de tres años, a partir de 1 de enero de 2012 finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2014, más 3 años de ultraactividad. Se prorroga por 3 años más, en caso de que no se firme uno nuevo.

Artículo 9 Vacaciones

Conforme a lo establecido en el **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores**, cuando el período de vacaciones ya fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la

lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el **artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Licencias Retribuidas:

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de licencia retribuida en los casos que a continuación se indica:

- Matrimonio: 18 días naturales. Cabrá la acumulación de los 18 días referidos al período de vacaciones completo, siempre que medie un preaviso por parte del trabajador de al menos 30 días.
 - Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos: 3 días naturales si el fallecimiento se produce en la Comunidad Foral, y 5 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de ella.
 - Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: 2 días naturales, y 3 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Foral.
 - Por nacimiento de hija o hijo: 3 días naturales, a partir del hecho causante.
 - Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
 - En caso de hospitalización, intervención quirúrgica que exija posterior hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos y nietos políticos y presentando los oportunos certificados: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Foral, el plazo será de 4 días. El disfrute de estos días de permiso será a elección del trabajador mientras dure la enfermedad u hospitalización.
- A los efectos del disfrute de licencia por este supuesto f) se entenderá como un único proceso la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.
- En caso de cirugía mayor ambulatoria, que no precise de posterior hospitalización, del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 1 día natural.
 - Para acompañar al cónyuge y a los parientes de primer grado por consanguinidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, para la realización de pruebas clínicas que, a juicio de facultativo, exijan acompañamiento: 1 día natural.
 - Hasta un máximo de 10 horas anuales para acudir a consulta al médico de cabecera, y sin limitación horaria para acudir a consultas médicas de especialistas del Servicio Público de Salud a los que el trabajador o trabajadora haya sido remitido.
 - Por boda de un hijo o hija: 1 día natural.
 - Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

Si en cualquiera de los supuestos anteriormente relacionados en este artículo, el trabajador precisase de un mayor período que los establecidos, ello será objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 12 Licencias y permisos

A los efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, el compañero o compañera sentimental que conviva habitualmente con la trabajadora o trabajador, y siempre que esta situación sea acreditada suficientemente, tendrá la misma consideración que el cónyuge. De la misma forma, sus parientes tendrán igual consideración que los parientes correlativos del cónyuge.

Lactancia (mejora)

A elección de la trabajadora, se podrá sustituir el permiso por lactancia del **artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores**, por 15 días laborales de permiso retribuido, permiso que se disfrutará a partir de la finalización del descanso maternal.

Licencias No Retribuidas:

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de 30 días naturales al personal que lo solicite, pudiéndose unir a sus períodos de vacaciones.

Estas licencias, que operarán como suspensiones temporales del contrato de trabajo, deberán solicitarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, excepto en aquellos casos en que la excepcionalidad del hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Asimismo, estas licencias sólo se concederán en el supuesto de que, en el momento de disfrute de las mismas, un 90% de la plantilla de la empresa esté en activo.

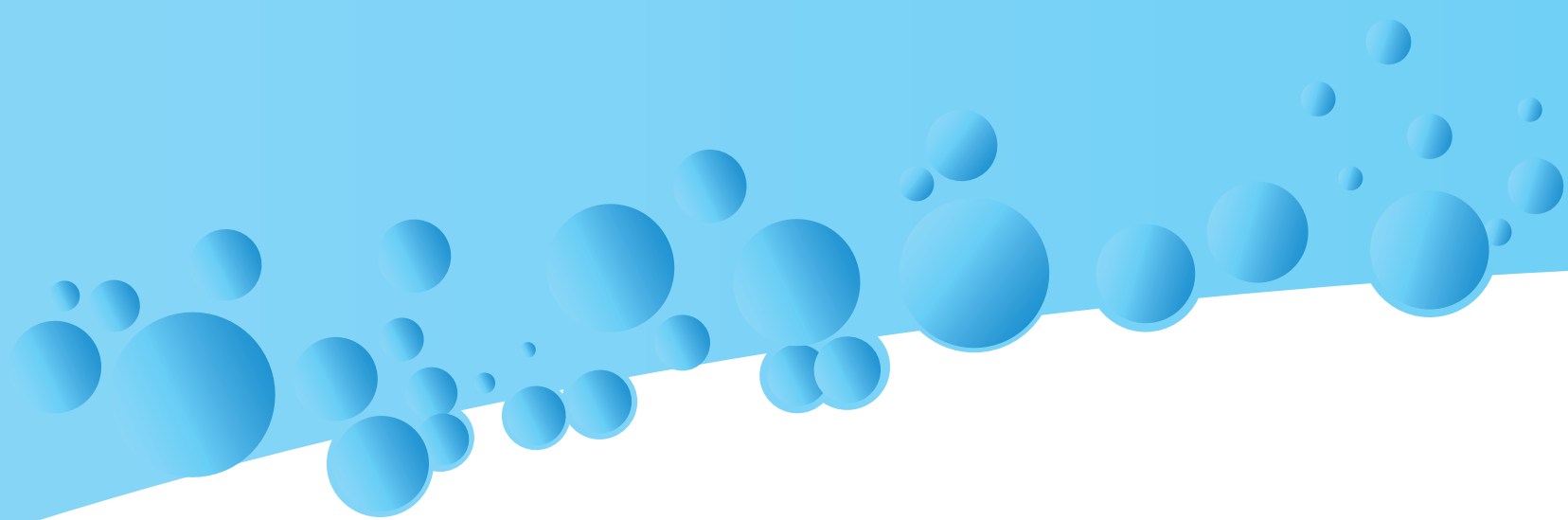
Artículo 13 Reducción de jornada

El derecho a reducir la jornada de trabajo, reconocido a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 8 años, se amplía hasta que el menor cumpla 12 años, en los mismos

términos establecidos en el **artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 22 Excedencias

- Todo trabajador o trabajadora en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, sin perjuicio de lo establecido en el **artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores**, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor de dos años. En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas hasta agotar la duración máxima, viniendo obligadas las empresas a concederlas. Este derecho o el regulado en el **artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores** sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- En todas las excedencias existirá derecho a reserva del puesto de trabajo, y al finalizar las mismas el personal se incorporará a su puesto. Si llegada esa fecha el trabajador o trabajadora no se reincorpora, decaerá definitivamente este derecho.
- Tanto para la solicitud de excedencia como, en su caso, para sus prórrogas, y en la solicitud de reincorporación, se establece un plazo de preaviso a la empresa de 15 días.



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

Av. Zaragoza 12, 4ª planta. 31003 - Pamplona
Teléfono 948 24 42 00 • www.navarra.ccoo.es



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra•nafarroa

