

LOS PERMISOS DE
CONCILIACIÓN Y
LAS MEDIDAS PARA PROMOVER
LA IGUALDAD EN EL CONVENIO
COLECTIVO DEL SECTOR
"HOSTELERÍA" DE NAVARRA



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

The background of the page is decorated with a repeating pattern of food and drink icons, each enclosed in a circle. The icons include a sandwich, a glass of orange juice with a lemon slice, a bowl of ramen with chopsticks, a carton of milk, a chocolate croissant, a mug of beer, a donut, an ice cream cone, a cup of coffee, a crossed spoon and fork, a dome-shaped hat, a slice of pizza, a hamburger, and a burger. The circles are in various shades of purple, orange, and yellow.

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 HOSTELERÍA** 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 “HOSTELERÍA” de Navarra

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de forma permanente como ocasional, actividades de prestación de servicios de hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos, como servicios mixtos de los indicados.

El Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años, a partir de 1 de enero de 2013 finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2014, más 3 años de ultraactividad. Se prorroga por 3 años más, a partir del 1 de enero de 2015, en caso de que no se firme uno nuevo.

Artículo 15 Descansos y festivos	1. Vacaciones: El periodo de disfrute de las vacaciones quedará interrumpido con motivo de su coincidencia con el permiso por maternidad.
-------------------------------------	--

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.	Artículo 16 Lactancia
--	--------------------------

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en diecisiete días naturales de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso por maternidad.

La opción por este derecho deberá preavisarse por escrito al empresario, con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 17 Gestación	La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, más suaves.
--------------------------	---

A las trabajadoras en estado de gestación se les proveerá a partir del quinto mes de una ropa de trabajo adecuada a su estado.	Artículo 22 Ropa de trabajo
--	--------------------------------

Artículo 31 Permisos retribuidos	El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
-------------------------------------	---

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días. Salvo los supuestos de la letra siguiente.
El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.
- Cuatro días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos o cónyuges. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 6 días.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días, teniendo en cuenta que dos, de los tres días del permiso, serán laborables.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por ciento a las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del ET.
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador, sean consanguíneos o políticos.
- Los trabajadores podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.

- Asimismo los trabajadores podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos, padres o para uso del propio trabajador. En estos casos, el trabajador procurará la no coincidencia de las consultas médicas con el horario de trabajo cuando sea posible.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda e inscripción en el Registro de parejas de hecho.

A efectos de los permisos regulados en el presente artículo, se considerará desplazamiento toda distancia superior a 120 km.

Las parejas de hecho podrán disfrutar del permiso de 15 días establecido para el caso de matrimonio, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- La fecha para el inicio del permiso de 15 días deberá ser coincidente con la fecha de inscripción en el Registro de parejas de hecho.
- Preavisar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de dos meses.
- Presentar a la empresa un certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho, en el que consten los datos personales de la pareja y la fecha de inscripción.
- En el supuesto de que la pareja contraiga matrimonio posteriormente, no tendrá derecho a un nuevo permiso por este motivo.
- Quienes hayan disfrutado de este permiso, no podrán solicitar un nuevo permiso con motivo de una nueva pareja en una plaza de seis años.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con reserva de su mismo puesto de trabajo durante el primer año.	Artículo 34 Excedencia y reducción de jornada por hijos
---	--

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido por el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42 Acoso psicológico	Se considera falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico y/o sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
----------------------------------	--



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

