

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002/2003/2004



**Relación de Cláusulas
Consideradas como
BUENAS PRÁCTICAS**

**En materia de
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**



Siempre desde el Departamento de la Mujer de UGT insistimos en la importancia de la negociación colectiva como instrumento útil en la consecución de la igualdad de oportunidades, introduciendo medidas de acción positiva en las cláusulas de los convenios colectivos. No es una práctica habitual la introducción de estas acciones, pero cada vez más y más frecuente encontramos convenios colectivos que introducen vagamente en algunos casos y decididamente en otros medidas de acción positiva que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Con este manual queremos mostrar algunas de estas medidas, que pueden servir de ejemplo para futuras negociaciones. Para ello este año hemos incluido a los convenios colectivos firmados durante 2002 , 2003, las buenas prácticas encontradas en los convenios colectivos firmados durante el año 2004 en Navarra.

Las cláusulas que a modo de ejemplo han sido literalmente transcritas en cada uno de los bloques temáticos que configuran este manual, pretenden ilustrar el modo en que pueden ser adoptadas las consideraciones generales, contempladas en el capítulo de “Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”. La relación de bloques temáticos con los correspondientes convenios colectivos que introducen las mejoras son los siguientes:

I.- ACCESO AL TRABAJO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

- Artes gráficas e industriales auxiliares de Navarra.
- Convenio Colectivo empresa Audenasa.
- Convenio Colectivo empresa Trelleborg Inepsa S.A
- Convenio Colectivo empresa Plantas de Navarra.
- Convenio Colectivo Hospital San Juan de Dios.



.- PROMOCIÓN

- Convenio Colectivo empresa Audenasa.
- Convenio Colectivo empresa Refrescos del Sur Europa.
- Convenio Colectivo empresa Padre Menni.
- Convenio Colectivo longraf S.A.
- Convenio Colectivo Trelleborg Inepsa S.A.
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

III.- FLEXIBILIDAD

- Convenio Colectivo BSH Fabricación S.A.

IV.- MATERNIDAD

- Acuerdo Colectivo de la administración.
- Acuerdo Colectivo Fevimax Logística, S. L
- Convenio Hostelería de Navarra.
- Convenio de Ópticas de Navarra.
- Convenio Colectivo de Comercio de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías de Navarra.
- Convenio Colectivo de Comercio mixto mayorista de Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas.
- Convenio Colectivo del Comercio Textil de Navarra.
- Convenio Colectivo de Comercio Vario de Navarra.
- Convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra.
- Convenio Colectivo del Comercio de la Madera y Corcho de Navarra.



V.- UNIONES DE HECHO

- Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de Navarra
- Acuerdo Colectivo Fevimax Logística, S.L
- Convenio Colectivo Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra.
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.
- Convenio de Transporte de Viajeros por Carretera de Navarra.

VI.- EXCEDENCIAS

- Artes gráficas e Industrias auxiliares de Navarra.
- Convenio Colectivo Fevimax Logística S.L.
- Convenio de Hostelería de Navarra.
- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra.

VII.- AYUDA FAMILIAR

- Convenio Colectivo Comercio Textil de Navarra.
- Convenio Colectivo de la Factoria Georgia-Pacific SPRL
- Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente SA. Y Fomento de Construcciones y Contratas
- Convenio Colectivo del Comercio Textil de Navarra.

VIII.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

- Convenio Colectivo empresa DORNIER Navarra



IX.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Convenio Colectivo empresa DORNIER Navarra.
- Convenio Hostelería de Navarra.
- Convenio Ópticas de Navarra.
- Convenio Colectivo Comercio del Metal de Navarra.
- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra.

X.- VACACIONES

- Artes Gráficas III
- Convenio Colectivo Vega Mayor.
- Convenio Colectivo Industria Textil.
- Convenio Colectivo Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra.
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.
- Convenio Colectivo para el sector de atención a personas con discapacidad en centros de titularidad pública concertados con el Gobierno de Navarra.

XI.- REDUCCIÓN DE JORNADA

- Convenio Colectivo Industria Textil II.
- Convenio Colectivo Limpiezas de edificios y locales de Navarra.
- Clínica Arcángel San Miguel.
- Convenio Colectivo para el personal de Fevimax Logística S.L.
- Convenio Hostelería de Navarra.
- Convenio Ópticas de Navarra.
- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra.



XII.- PERMISOS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN

- Convenio Colectivo de Derivados del Cemento.
- Convenio Colectivo para el sector de Industrias Vinícolas.
- Convenio Colectivo Limpiezas de edificios y locales de Navarra.
- Convenio Colectivo Factoría de Georgia Pacific SPRL S comp. P A
- Convenio Colectivo La Protectora S.A
- Convenio Colectivo Plantas de Navarra.
- Convenio Colectivo Trelleborg Inepsa S.A.
- Convenio Colectivo Alimentos Congelados.
- Convenio Colectivo Bonduelle España S.A.
- Convenio Colectivo Sotelnor S.L.

XIII.- LACTANCIA

- Convenio Colectivo para el sector Almacenistas de Alimentación.
- Convenio Colectivo Hostelería de Navarra.
- Convenio Colectivo Artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra.
- Convenio Colectivo para el personal de “Fevimax Logística, S.L”
- Convenio de Hostelería de Navarra.
- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra.

XIV.- FORMACIÓN PROFESIONAL

- Convenio Colectivo Alimentos Congelados.
- Convenio Colectivo Vega Mayor.
- Convenio Colectivo Sotelnor S.L.
- Convenio Colectivo B. S. H. fabricación S.A
- Convenio Colectivo Plantas de Navarra.
- Convenio Colectivo Trelleborg Inepsa S.A



XV.- ACOSO SEXUAL

- Convenio Colectivo Zeroa Multimedia.
- Convenio Colectivo de Peluquerías de Navarra.
- Convenio Ópticas de Navarra.
- Convenio Colectivo de Comercio Vario de Navarra.
- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra.

XVI- CLAÚSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

- Convenio Colectivo empresa Plantas de Navarra.
- Convenio Colectivo Padre Menni.
- Convenio Colectivo Industria Textil de Navarra.
- Convenio Colectivo Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra.
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.
- Convenio Colectivo Comercio del Metal de Navarra.

I.- **ACCESO AL TRABAJO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

- El convenio colectivo Artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra, en su artículo 28.- Acción positiva para la contratación de la mujer.- dice:

“Acceso al puesto de trabajo: en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.

Promoción interna: dentro de la empresa, los y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa.



Para ello se fomentará la formación en los centros de trabajo, que favorezcan la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo.”

- El convenio colectivo de la empresa Audenasa en su artículo 13 dice: *“Cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo se hará, si ello es posible, en primer lugar con el personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta los requisitos de formación, méritos, experiencia, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa. La empresa cuando lo considere conveniente podrá hacer pruebas de selección en cada caso concreto y según las circunstancias, debiendo de informar en todo caso con antelación al Comité de Empresa”*. Con esta cláusula se está garantizando en cierta medida el acceso y la promoción en igualdad de oportunidades.

- El convenio colectivo Trelleborg Inepsa S.A por su parte en el punto 4.8 referido a vacantes dice: *“Cuando se produzcan vacantes la actuación será la siguiente: Las vacantes que se produzcan en el turno de lunes a viernes serán cubiertas por personal voluntario del cuarto turno y/o de fin de semana. Se seguirá estricto*

orden de antigüedad.../ En el supuesto de que no existiera nadie interesado, la Empresa acudirá a la contratación externa.../. El procedimiento a seguir será el siguiente: - Se realizará una lista en función de la antigüedad. – Se cubrirán las vacantes por orden de antigüedad”. En este artículo se establece un mecanismo objetivo de paso del cuarto turno, al turno de lunes a viernes, cuarto turno en su gran mayoría a tiempo parcial, para pasar a tiempo completo, luego se están estableciendo criterios objetivos de paso del trabajo a tiempo parcial al tiempo completo, medida que indirectamente favorece al colectivo femenino, colectivo con mayor tasa de trabajo a tiempo parcial, en términos generales.



- El convenio colectivo de la empresa Plantas de Navarra en su artículo 9 punto 13 dice: *“Los trabajadores fijos discontinuos de PLANASA, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente para acceder a los puestos de trabajo de fijo a tiempo completo que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Asimismo tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes del personal fijo a tiempo completo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa”*. Con esta medida se fomenta la contratación a tiempo completo, favoreciendo al colectivo femenino que es el que tiene la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial.

- El convenio colectivo del Hospital San Juan de Dios en su artículo 26 contempla un Comité de Selección de Personal y dice: *“Los trabajadores del Hospital intervendrán en el Comité de Selección y Contratación de Personal fijo creado por la Dirección, mediante la designación por parte del Comité de Empresa, de uno de sus miembros para formar parte de dicho Comité”*.

II.- PROMOCIÓN

- El convenio colectivo de la empresa Audenasa, que en su artículo 12 referido a Promoción y ascensos dice: *“Las promociones y ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa. Cualquier promoción o ascenso habrá de ser comunicad al Comité de Empresa”*. Con este control sindical

se pretende limitar o por lo menos controlar las contrataciones que realice la empresa, en este último caso refuerza además la contratación siguiendo criterios objetivos.

- El convenio colectivo de la empresa Refrescos del Sur Europa en su artículo 16, establece diferentes normas de ascenso dependiendo de las categorías profesionales, se realizarán pruebas para las cuales la empresa deberá efectuar de oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tendrán prioridad en la promoción el personal con capacidad disminuida, colectivo para el que se reserva el 2% de los puestos de trabajo, llevándose a cabo una medida de acción



positiva para con ellos. También tendrán especial consideración los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, teniendo preferencia para ocupar las plazas de portero y ordenanzas. Por otro lado existe una Comisión Mixta Calificadora compuesta por dos miembros designados por la empresa, dos trabajadores uno de los cuales será miembro del Comité y el otro designado por el mismo, este control por parte del Comité de empresa favorece la objetividad y por consiguiente la igualdad de oportunidades.

- El convenio colectivo para la empresa Padre Menni, en su artículo 11 dice: “Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria interna: tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal de la empresa, siempre que reúna las condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo.

2.- Convocatoria externa: si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará una oferta externa. Para la provisión de vacantes y carrera profesional se ha formado una Comisión y se ha establecido el reglamento que regula el mismo, así como un baremo a aplicar a los candidatos que se presenten.”

Nos merece una especial atención el artículo 16 que regula los ascensos, por su contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción, siendo la segregación vertical la segunda causa de discriminación después del acceso al trabajo. En este artículo se establece la obligatoriedad de cubrir las vacantes por el personal de categoría inferior. Se establece una prueba de aptitud cuya convocatoria y publicación de las condiciones exigidas deberá realizarse por parte de la empresa como mínimo con quince días de antelación a la fecha de comienzo de la prueba de aptitud, prueba que deberá estar en consonancia con las funciones establecidas en el convenio para categoría profesional. El tribunal de evaluación de esta prueba estará formado por dos representantes de la empresa, un representante sindical y un trabajador de categoría superior al puesto a cubrir. Luego parece que la objetividad en este proceso es una realidad, lo que favorece la igualdad de oportunidades.



En el artículo 14 nos merece una valoración positiva y que contribuye a la consecución de igualdad de oportunidades ya que las vacantes se cubren siguiendo un procedimiento objetivo así, se establece la obligatoriedad por parte de la empresa, de cubrir las vacantes, en primer lugar promocionando al personal de la plantilla fija, y en caso de no cubrirse en segundo lugar se realizará con el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que cumplan las condiciones y requisitos requeridos por la empresa. Teniendo en cuenta que el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial será en un tanto por ciento muy elevado, femenino, estamos favoreciendo a este colectivo con la introducción de este artículo.

- El convenio colectivo de la empresa longraf S.A. en su artículo 11 referido a ascensos en su párrafo tercero y siguientes dice: *“ Para ascender a una categoría profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias: titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría, si supera, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar, la permanencia en la Categoría. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo. Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.../*

- El convenio colectivo de la empresa Trelleborg Inepsa S.A. en el apartado 3.2 párrafo tercero y siguientes dice: *“Para la promoción profesional (quedan excluidos Jefes de Departamento y Directivos, por ser puestos de trabajo que implican mando o confianza, serán de libre designación de la empresa), la Empresa establecerá un concurso oposición. El concurso toma como referencia las siguientes circunstancias: - Titulación adecuada, - Valoración académica – Conocimiento del puesto de trabajo – Historial profesional y –Haber desempeñado incluso de manera esporádica función de superior grupo profesional. La oposición consiste en la superación satisfactoria de pruebas de carácter objetivo que al efecto se establezcan por la Empresa. De las puntuaciones ponderadas del concurso-oposición se obtendrá un resultado final que determine quién es la persona promocionada”. En los apartados siguientes se fijan los pasos a seguir en las promociones profesionales. Este convenio apuesta*



firmemente por la igualdad de oportunidades en la promoción, ya que los criterios objetivos son los únicos tenidos en cuenta.

- El Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, en su artículo 17.- Ascensos.- dice: “Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A.- El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la Empresa.

B.- Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional
- d) Haber desempeñado función de superior categoría.
- e) Superar, satisfactoriamente las prueba que se prorrogan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en la Categoría.

C.- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

III.- FLEXIBILIDAD

- El convenio colectivo de la empresa BSH Fabricación S.A. en el apartado 9.2 párrafo tercero dice: “... Se establece un margen de flexibilidad tanto a la entrada como a la hora de la comida y a la de terminación de jornada, respetándose siempre como horario fijo el período comprendido entre las 9,00 horas y las 13 y las 14,30 y las 17,05 h.”. Se valora de manera muy positiva esta medida, reivindicada por el



Departamento de la Mujer desde sus orígenes, ya que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de una manera eficaz.

IV.- MATERNIDAD

- El Acuerdo Colectivo de Trabajo para la entidad “Administración de la Comunidad Foral de Navarra” en su punto 6 referido a “*Medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral*”. Con el fin de apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral, adopta las siguientes medidas:

- A) *Incremento de una semana de la licencia retribuida por maternidad, adopción o acogimiento.*
- B) *Posibilidad de disfrutar de la licencia por maternidad a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido, salvo las primeras seis semanas posteriores al parto, en los casos de que el mismo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.*
- C) *Incremento de dos a cinco días del permiso retribuido por nacimiento de un hijo o una hija, el cual aumentará, en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.*
- D) *Compatibilidad del permiso por nacimiento con el de ingreso en un centro hospitalario del recién nacido, cuando concurren los requisitos de ambos permisos y coincida en el tiempo su disfrute.”*

- El Convenio Colectivo para el personal de Fevimax Logística, S.L., en su artículo 14 dispone: “Se proveerá a la mujer trabajadora embarazada la adecuada a su estado, sin que en ningún caso pueda la misma ”

- El convenio de Hostelería de Navarra, artículo 31 dice: “*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:*



e) 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.

k) asimismo, los trabajadores podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales, con motivo de acompañar a consulta médica a ... hijos... para uso del propio trabajador.

- El convenio de Ópticas de Navarra, artículo 13: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

e) tres días en los casos de nacimiento o de adopción de hijo, a contar desde la entrega de éste, teniendo en cuenta que dos de los tres días del permiso sean laborables. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Foral, el plazo será de hasta cuatro días.

- El convenio colectivo de Comercio de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías de Navarra, artículo 16: “ En el caso de baja temporal por enfermedad común, riesgo durante el embarazo, baja maternal o accidente de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a la retribución total del salario real”

- El convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra, artículo 12: “El personal de las empresas vinculadas a este convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos: b) nacimiento de hijo o adopción, cuatro días naturales, dos de los cuales podrán ser disfrutados a la libre elección del trabajador dentro de los 10 días siguientes al hecho causante”.

- El convenio colectivo del Comercio de la Madera y Corcho de Navarra, artículo 13: “Independientemente de lo dispuesto en esta materia en la Ordenanza Laboral para el Comercio y demás normas de general aplicación, el trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del



trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone: b) durante cuatro días por alumbramiento de esposa”.

V. UNIONES DE HECHO

- El convenio colectivo para el personal de Fevimax Logística, S.L., recoge en el artículo 15: “Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán equiparándose los supuestos de uniones de hecho y parientes de los mismos a los de los cónyuges”

- El convenio colectivo para Industrias de la Madera de Navarra, en su artículo 21 – Licencias- en su punto 1, último párrafo y el convenio colectivo Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra, en su artículo 18, punto 10, tercer párrafo, ambos convenios con la misma redacción dicen: “Las referencias que en este artículo de licencias se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de estos requisitos por medio de una certificación del ayuntamiento de su residencia. Obviamente, se exceptúa de esta equiparación, la licencia retribuida por matrimonio.

- El convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, en su artículo 35 – Licencias Retribuidas – en el párrafo tercero empezando por el final dice: “ *Las referencias que en los epígrafes 3,4 y 5 del art. Se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a., con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.*

- El convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Navarra, en su artículo 18, sexto punto dice: “*Por enfermedad grave o fallecimiento de un miembro*



de una pareja de hecho, tres días naturales. Para tener derecho a la licencia se precisará justificar una convivencia mínima de, al menos, dos años.

VI.- EXCEDENCIAS

- El convenio colectivo Artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra, en su artículo 19.1.2 –Excedencias voluntarias especiales.- dice: “a) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

b) En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.”

- El convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra, en su artículo 17 y el convenio de Hostelería de Navarra, artículo 34, ambos convenios con la misma redacción dicen: “Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijos o familiares, tal y como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo los dos primeros años”



VII.- AYUDA FAMILIAR

- El convenio colectivo del Comercio Textil de Navarra, en su artículo 13.- Ayuda Familiar.- *“Las empresas (...) abonarán el día 15 de septiembre la cantidad de 72,12 euros a los siguientes trabajadores:”* en el apartado b) dice: *“A los padres o madres solteros, siempre que el hijo o hijos estén a su cargo y exclusivamente bajo su responsabilidad. Si el padre la madre trabajan en un mismo establecimiento, la percibirá solamente uno de ellos. Esta paga no será prorrateable a ningún efecto y tendrá el carácter de no absorbible.”*
- El convenio colectivo de la Factoria Georgia-Pacific SPRL dedica el Anexo XII, al Reglamento de ayuda a estudios para hijos de trabajadores, y consta de cinco capítulos y cinco disposiciones adicionales.
- El convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA. Y Fomento de construcciones y contratas S.A., en su artículo 42 – ayudas familiares- establece *“una ayuda social de 100 €uros mensuales en el año 2.003, 105 €uros para el año 2.004 y 110 €uros para el año 2005, para los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador, que sean beneficiarios de las prestaciones concedidas por la Seguridad Social por este concepto.”*

VIII.- RECONOCIMIENTO MEDICO

- El convenio colectivo de la empresa DORNIER Navarra, que en su artículo 17, Reconocimiento médico dice: *“ La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, para aquellas trabajadoras que lo soliciten, ginecológico, siguiendo el protocolo marcado para cada categoría, por el Servicio de Medicina Preventiva”.*



IX.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- El convenio colectivo de la empresa DORNIER Navarra, que en su artículo 18 Complemento en caso de inicio de incapacidad temporal, que en su párrafo segundo dice: *“Cuando una trabajadora esté en su situación de riesgo durante el embarazo”, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% de su salario fijo. El pago se efectuará de una sola vez de la siguiente forma:*

- *si la trabajadora se incorpora a su puesto de trabajo antes del día 15 del mes correspondiente se hará efectivo en dicho mes.*
- *Si la incorporación a su puesto de trabajo fuera posterior a la fecha mencionada, el pago se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al de su reincorporación.”*

- Convenio Hostelería de Navarra, artículo 18: *“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.*

En su artículo 21 párrafo segundo: *“En el supuesto de I.T. por accidente no laboral ó enfermedad ó suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T., por ejemplo, un mínimo de 180 días de cotización, así como cualquier otro condicionante o causa legal, la empresa sólo estará obligada satisfacer al enfermo o accidentado los complementos que se indican a continuación:*

Del 2º al 90º día de baja por I.T. hasta el 100% del salario legal de cotización excluido el plus de domingos y festivos.

- Convenio Ópticas de Navarra, artículo 28: *“En los supuestos de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, incluido el caso de riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán la cantidad que se percibe de la Seguridad Social, hasta la retribución total del salario fijo de cada trabajador y por un período máximo de 12 meses.”*



- Convenio colectivo Comercio del Metal de Navarra, artículo 13: *“En el caso de I.T. por cualquier contingencia incluido el riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán la cantidad que se percibe de la Seguridad Social hasta la retribución total del salario.*

Se facilitará transitoriamente, si lo hubiera, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación médica, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de las empresas”.

- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra, artículo 14: *“En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, y siempre que la trabajadora tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T. la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario, desde el primer día y mientras dure todo el período de contingencia.”*

X.- VACACIONES

- El convenio colectivo Artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra, en su artículo 8.- Vacaciones.- apartado e) dice: *“Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares”*

- El artículo 34.b) del convenio colectivo de la empresa Vega Mayor también dice refiriéndose al disfrute de las vacaciones dice: *“Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares”*, se trata de una medida que contribuye a la conciliación de la vida laboral y familiar.



- El convenio colectivo de la Industria Textil de Navarra, en su artículo 14.- Vacaciones.- apartado d) dice: *“ Las trabajadoras podrán acumular a la I.T. por maternidad el período vacacional establecido en la empresa”*.

- El convenio colectivo Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra, en el artículo 36.7.- Vacaciones – y el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, en el CAPITULO XI, SECCION I- Promoción del empleo de la mujer, artículo 60, punto 7, ambos convenios con la misma redacción dicen: *“En el caso de suspensión de contrato de trabajo por disfrute del permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la conclusión del referido permiso, en los términos establecidos por la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal de Justicia de la C.E.E. de 18 de Marzo de 2004”*.

- El convenio colectivo para el sector de atención a personas con discapacidad en centros de titularidad pública concertados con el Gobierno de Navarra, en su artículo 15, último párrafo dice: *“Una vez fijado el calendario definitivo de vacaciones, se considerarán éstas como de señalamiento colectivo, motivo por el cual no podrán solicitarse nuevos señalamientos por causa de procesos de IT, salvo accidente de trabajo que conlleve una baja de 7 ó más días, baja maternal o riesgo durante el embarazo, u hospitalización previa al inicio del período vacacional. En estos casos, el nuevo señalamiento se referirá exclusivamente al número de días que coincida alguna de estas circunstancias con días vacacionales. El nuevo señalamiento se establecerá de mutuo acuerdo. En caso de no haber acuerdo, la empresa señalará el nuevo período de disfrute”*.

XI.- REDUCCIÓN DE JORNADA

- En cuanto a la reducción de jornada por guarda legal el Acuerdo para la Administración, mejora lo establecido por Ley en materia de reducción de jornada por guarda legal, en su punto 6 referido a *“Medidas de apoyo a la conciliación de la vida*



familiar y laboral”. Con el fin de apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral, adopta las siguientes medidas:

E) Incremento de doce a dieciséis años en la edad máxima del hijo o hija que posibilita la concesión de una reducción de jornada, con aplicación de los requisitos establecidos actualmente.”

- El convenio colectivo de la Industria Textil de Navarra, en su artículo 17.- Excedencias.- en el punto 4 dice: *“Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria.”*

- El convenio colectivo Limpiezas de edificios y locales de Navarra, en su artículo 13.- Reducción de Jornada.- dice: *“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 6 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”*

- En cuanto reducciones de jornada por cuidado de menores, únicamente el convenio colectivo de la empresa Clínica Arcángel San Miguel mejora lo establecido por Ley, así en su artículo 19 referido a reducción de jornada establece: *“La reducción de jornada por cuidado de hijos menores de seis años, se amplía hasta los nueve años. La reducción de jornada por cuidado de hijos entre nueve y doce años se solicitará por una duración mínima de un año”.*

- Convenio Hostelería de Navarra, artículo 34: *“Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores”.*

- Convenio Ópticas de Navarra, artículo 14: *“- Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico ó*



psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad.”

- Convenio Almacenistas de Alimentación de Navarra, artículo 17: *“-Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores”.*

XII.- PERMISOS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN

En este apartado de permisos, se introducen aquellos permisos para atender asuntos propios, tanto cuidado de familiares, como por estudios etc. Este tipo de permisos consideramos que realmente ayudan a conciliar la vida familiar y laboral, a pesar de no ser remunerados si que permiten esta conciliación.

- El convenio colectivo para el sector Derivados del Cemento, en su artículo 22.- Licencias.- en su punto 3º dice: *“Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo menor, al médico pediatra, cuando no pueda ser acompañado por otro miembro de la familia y la consulta se celebre necesariamente, dentro de la jornada laboral”.*

- El convenio para el sector Industrias Vinícolas en su artículo 23.- Licencias sin retribución.- dice: *“El trabajador tendrá, además de los días remunerados, derecho a disfrutar permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., con un tope máximo de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser debidamente justificados”.*

- El convenio colectivo Limpiezas de edificios y locales de Navarra, en su artículo 12-2º.- Licencia no retribuida.- dice: *“Las empresas concederán licencias no retribuidas, de 30 días naturales a los trabajadores que lo soliciten, si bien en ningún caso podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de sus períodos de vacaciones..../*



- El convenio colectivo de la Factoría de Georgia Pacific SPRL S comp. P A en el artículo 14.- Licencias y excedencias, en el apartado i) dice: *Hasta 10 horas anuales de permiso retribuido en caso de enfermedad de hijos menores de 7 años, debidamente justificada por el Pediatra, siendo necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:*

1.- *Que ambos cónyuges acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena.*

2.- *Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos cónyuges.”*

- El convenio colectivo de la empresa La Protectora S.A., en su artículo 16 apartado segundo establece: *“Por circunstancias excepcionales de carácter familiar la empresa podrá conceder permiso no retribuido al trabajador que lo solicite por una sola vez y por un período comprendido entre 4 y 30 días naturales, sin que pueda coincidir más de un trabajador en el mismo período. Si la empresa no concediera el permiso solicitado por estas causas deberá razonar su decisión que habrá de fundarse exclusivamente en necesidades del trabajo”,* se valora positivamente estos permisos aunque resulta necesario especificar que causas son consideradas como excepcionales y sería conveniente al mismo tiempo poder hacer uso de esos 30 días de manera suelta en el tiempo.

- El convenio colectivo de la empresa Plantas de Navarra que en su artículo 22 referido a permisos sin sueldo dice *“Los trabajadores podrán solicitar hasta sesenta días de permisos sin retribución, en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida.../. Una vez concedida la autorización, el trabajador podrá optar entre que los días concedidos le sean descontados de sus vacaciones reglamentarias o hacer uso de los mismos sin derecho a retribución”.*



- El convenio colectivo de la empresa Trelleborg Inepsa S.A. que en sus artículos 5.2-5.5 dicen: *“Los trabajadores con una antigüedad mínima en la Empresa de seis meses podrán solicitar permisos no retribuidos con el límite de quince días por trabajador y año. Durante la duración de los mismos el trabajador no percibirá salario alguno. Esta situación es de permiso no retribuido que no implica cese de cotizaciones”*; *“ Los trabajadores dispondrán de cinco días al año para obtener permisos previo aviso con antelación suficiente, quedando dichos días a recuperar según indicaciones del responsable jerárquico”*, estos seis convenios anteriores podemos afirmar que introducen medidas eficaces para la conciliación

- El convenio colectivo de la empresa Alimentos Congelados en su artículo 34 y el convenio colectivo de la empresa Bonduelle España S.A., en su artículo 40 presentan el mismo artículo que dice: *“El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición..”*.

- El convenio colectivo de la empresa Sotelnor S.L. en su artículo 18 dice *“La empresa concederá hasta 30 días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación”*. Pero a pesar de suponer un avance con respecto a la legislación actual, resultan del todo ineficientes para la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral.

XIII.- LACTANCIA

- Mención especial también merecen el convenio para el sector Almacenistas de Alimentación, en su artículo 11.- Licencias.- apartado m) dice: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, or su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma*



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

- El convenio colectivo Hostelería de Navarra en su artículo 17º .- Lactancia.- dice: *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 su jornada normal en una hora con la misma finalidad.*

- El convenio colectivo Artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra, en su artículo 18.- Licencias.- en su último párrafo dice: *“ En el permiso por lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada en el referido artículo o alargar el permiso por maternidad en doce días laborales más.”*

- El convenio colectivo de Fevimax Logística, S.L., en su artículo 15 letra H: *“ Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los nueve meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora, con la misma hora, pudiéndose utilizar tanto por el padre como por la madre, al inicio, intermedio o final de la jornada de trabajo”.*

- Convenio de Hostelería de Navarra, artículo 17: *“ 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.*

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

- Convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra, artículo 12: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada laboral de una*



hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

XIV.- FORMACIÓN PROFESIONAL

- El convenio colectivo de la empresa Alimentos Congelados en su artículo 34 y el convenio colectivo de la empresa Vega Mayor en su artículo 38 y el convenio colectivo de la empresa Bonduelle España S.A. en su artículo 39 introducen dos medidas (idénticas para ambos convenios) favorecedoras e incentivadoras de la formación: *“El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno para su formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo”. “Para estudios: los trabajadores que deban presentarse a un examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, previa justificación en debida forma de la asistencia al mismo, y siempre que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se hayan aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de*

los exámenes”. Este último párrafo la empresa extralimita sus competencias, debiendo el trabajador dar cuenta de los resultados obtenidos.

- El convenio colectivo de la empresa Sotelnor S.L. que en su artículo 17 establece la posibilidad de acogerse a una excedencia por razones de formación de hasta dos años así el mencionado artículo dice textualmente: *“En los supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional, podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de dos años de servicio.../. La reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su puesto anterior y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones que en el momento de solicitar la excedencia”.*



- El convenio colectivo de la empresa B.S.H. fabricación S.A., en su punto 8.1 punto 13 en su segundo párrafo dice: *“Los permisos que van del número 2 al 13.../ (incluidos los permisos para acudir a exámenes o pruebas de aptitud) “ no tienen carácter de sumarse a las vacaciones ni tampoco a las fiestas del calendario de empresa. El trabajador deberá presentar para justificar los días abonables documento acreditativo suficiente aunque sea posteriormente, dentro de un tiempo prudencial”*, el punto 11.5 otorga mayores ventajas, a las personas trabajadoras que estén cursando estudios en Centros oficiales, gozando de preferencia para ocupar los puestos de trabajo que durante la duración del curso se realicen solamente por la mañana.
- El convenio colectivo de la empresa Plantas de Navarra, que en su artículo 52.4 introduce una medida de acción positiva que dice *“Se impulsará el acceso a esta formación de los colectivos de trabajadores con más dificultades: mujeres, trabajadores eventuales, trabajadores sin cualificación etc.”*.
- El convenio colectivo de la empresa Trelleborg Inepsa S.A. en su artículo 9.3 dice *“El personal reconoce tal como se establece legalmente la obligatoriedad de la participación en las acciones de formación iniciadas por la empresa. La participación en dichas acciones de formación se hará en horas de trabajo. De hacerse fuera del horario laboral, se compensarán las horas invertidas con horas a disfrutar o mediante el pago de dichas horas como horas de trabajo. El 70% de la jornada se hará durante el horario de trabajo”*.

XV.- ACOSO SEXUAL

- El convenio colectivo de la empresa Zeroa Multimedia, define el acoso sexual y se especifican los dos tipos de acoso sexual (el jerárquico o chantaje y/o el acoso ambiental), que además se tipifica como falta muy grave, en el artículo 52 que dice textualmente: *“Acoso sexual: El acoso sexual será considerado como falta muy grave. Se entiende por acoso sexual en el trabajo “toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada*



por un sujeto que sabe o que debe saber que es ofensiva o no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

En esta definición se incluyen dos tipos de acoso sexual:

- a) Acoso sexual de chantaje: realizado por el empresario/a o por una persona superior jerárquicamente a la víctima. Condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.*
- b) Acoso sexual ambiental: el efectuado por compañeros/as o superiores que provocan un ambiente de hostilidad a la víctima.*

- El convenio colectivo para el sector de Peluquerías en Navarra, en el punto VI.- Medidas contra el acoso sexual en el trabajo dice: *“Tendrá la consideración de falta muy grave el comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.”*

- Convenio Ópticas de Navarra, artículo 33: *“Se considera falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece”.*

- Convenio Colectivo de Comercio Vario de Navarra, artículo 21: *“Se considera falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o intimidad de la persona que lo padece”.*

- Convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra, artículo 37: *“Se considerará falta muy grave toda conducta en el ámbito laboral que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.*



XVI.- CLAUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

- El convenio colectivo de la empresa Plantas de Navarra, en el CAPÍTULO I artículo 7 párrafo seis y siguientes y artículo 8, refuerzan la imposibilidad de discriminación por razón de sexo, incidiendo fuertemente en la nulidad del despido en los casos de embarazo, reducciones de jornada, excedencias etc. La importancia concedida a este punto en el presente convenio es muy importante.

- Especialmente es necesario resaltar el convenio colectivo de la empresa Padre Menni, ya que en su artículo 35.3 referido a Faltas muy graves, en el párrafo once califica como falta muy grave: *“Los actos discriminatorios por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal”*. El resto de convenios colectivos analizados no introducen ningún tipo de cláusula antidiscriminatoria.

- El convenio colectivo de la Industria Textil de Navarra en su capítulo VI- CONTRATACIÓN- artículo 23º.- Igualdad de en el Trabajo dice: *Se prohíbe cualquier discriminación desfavorable por razón de edad, sexo, origen e ideología de los trabajadores en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo. En particular el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo.”*

- El Acuerdo para la Administración Foral, en el apartado 17.- Otros temas.-, en el párrafo séptimo, se establece la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades durante el año 2002, cuyas funciones y organización se delimitará en el momento de su constitución. La constitución de esta Comisión se valora positivamente pero con la prudencia que merece a la espera de que se determinen las funciones y organización al momento de su constitución. Esta comisión de carácter paritario estará formada por administración y sindicatos, siendo importante el control que debe ejercer la parte sindical en la consecución del objetivo.

-



- El convenio colectivo para el sector Limpiezas de edificios y locales de Navarra, en su artículo 5 .- Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.- dice: “*Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:*

- *Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.*
- *Igualdad de oportunidades en el empleo.*
- *Igual salario para trabajos de igual valor*
- *Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.*

- El convenio colectivo para Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra, en su artículo 36.punto 1, punto 2, punto 3- Promoción del Empleo de la Mujer.- dice:

“Los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido. En consecuencia, se recomienda a las Empresas, tomen medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un efectivo incremento del empleo femenino en el sector.

36.1.- Principio de Igualdad: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determina.

36.2.- Personal de Igualdad retributiva: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.



36.3.- *Cláusulas conjuntas: Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:*

- *Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.*
- *No discriminación salarial por razón de sexo.*
- *Igualdad de oportunidades en el empleo.*
- *Ambiente laboral exento de acoso sexual.*
- *Formación y promoción profesional.*

- El convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, en el CAPÍTULO XI, SECCION I- Promoción del Empleo de la mujer, Artículo 60º, dice: *“Los firmantes del presente Convenio para la Industria Siderometalúrgica entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido. En consecuencia, se recomienda a las Empresas tomen las medidas oportunas para promover que se traduzcan en un efectivo incremento del empleo femenino en el sector de industrias siderometalúrgicas de Navarra”.*

1.- Principio de Igualdad

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

2.- Principio de igualdad retributiva

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.



3.- Cláusulas conjuntas

Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
 - No discriminación salarial por razón de sexo.
 - Igualdad de oportunidades en el empleo.
 - Ambiente laboral exento de acoso sexual.
 - Formación y promoción profesional.
- Este mismo convenio en su CAPÍTULO XI, SECCIÓN I, Promoción del empleo de la mujer, artículo 60, punto 8 dice: “Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión Paritaria de promoción del empleo de la mujer en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.
- Convenio Colectivo Comercio del Metal de Navarra, artículo 30: “No discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:
- a) Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa/indirecta.
 - b) No discriminación salarial por razón de sexo.
 - c) Igualdad de oportunidades en el empleo.
 - d) Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.
- Excedencia por maternidad, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores.
- Ampliación de este derecho a los supuestos de adopción legal, estándose igualmente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores
- Cambio de puesto de trabajo en el período de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud y existan posibilidades en la empresa para efectuarlo.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

En el resto de los aspectos no especificados, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación”.