

¿Cómo pueden contemplar los convenios colectivos la lucha contra la discriminación laboral de la diversidad sexual?

La negociación colectiva es una de las funciones más importantes de un sindicato. Por medio de la negociación colectiva los sindicatos influyen de manera directa en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos ya tienen acuerdos bien establecidos con las empresas, pero, muchos de estos acuerdos ignoran totalmente las necesidades de los miembros gays y lesbianas o simplemente son “papel mojado”.

Es muy importante que la diversidad sexual sea contemplada en la negociación colectiva de cada sector, de cada empresa. Algunas ideas sobre previsiones que se pueden introducir en los convenios colectivos son:

- cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género
- definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas
- asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo

Modelos de textos para introducir en los convenios colectivos la defensa de la diversidad sexual

La creación de un contexto respetuoso

Al respecto existen dos posibilidades, que no son excluyentes. La primera sería introducir en positivo, dentro de los principios que inspiran el texto del convenio, una declaración que ponga en valor la no discriminación. La segunda opción se refiere al apartado que se dedica a la reglamentación de la convivencia, es decir garantizar que en las normas básicas de respeto dentro de la empresa esté recogida explícitamente que las expresiones que atenten contra la dignidad de las personas por su orientación sexual o su identidad de género será objeto de sanción disciplinaria.

En los principios en los que se inspira el convenio:

“La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente”

En la definición de faltas que tenga el convenio en su apartado sobre convivencia y disciplina:

“Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico,

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla."

Argumentación

Una persona homosexual, bisexual o transexual que desee ejercer sus derechos plenamente, es decir actuar en plano de igualdad con las personas heterosexuales debe asumir una serie de riesgos que, a priori, una persona heterosexual no tendrá.

Una persona lgtb que desee beneficiarse de: permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos enfermedad o visita médica del conyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para conyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)... ha de ser visible y asumir las consecuencias que ello puede tener.

La mayoría de la población española (hasta un 70%) se ha mostrado favorable al reconocimiento de la igualdad y el derecho al matrimonio para las parejas del mismo sexo, según diversos estudios sociológicos. Pero no es menos cierto que el resultado tan favorable cambia cuando se pregunta sobre la aceptación de la homosexualidad en el caso de que fuera el caso de su hijo o hija o, incluso, la preferencia a la hora de tener como vecinos a gays, lesbianas o transexuales.

Si hacer visible la orientación sexual o la identidad de género puede suponer dificultades en la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, con los responsables de recursos humanos, sus jefes... con los usuarios/as, clientes... una alternativa, más que hipotética, será evitar cualquier comentario o prueba de tener una orientación sexual o identidad de género distinta a la que se presupone tal y como señalábamos al principio. Dado que la heterosexualidad, por ser mayoritaria y por tradición, se presupone será muy sencillo mantener la mentira. Incluso hay quien tratará de engañarse a sí mismo/a y afirmar que no dar ninguna información sobre su sexualidad o afectividad es parte de su derecho a la privacidad y a la intimidad. La realidad es que forma parte de la decisión de ocultar su sexualidad, motivada por el miedo a las consecuencias de hacerse visible. Este argumento se refuerza con un simple ejercicio: nadie ocultará ante los compañeros/as comentarios o actitudes que nos identifique como heterosexuales, sin embargo sí existe temor o dudas a hacerlo en el caso de que ello pueda dar indicios sobre la homosexualidad, bisexualidad o la transexualidad.

Por tanto, la opción de ocultar la afectividad o sexualidad, el modelo de convivencia, la pareja (matrimonio o unión de hecho) conlleva, automáticamente no poder acceder a los derechos y beneficios descritos anteriormente. No obstante, mantiene cierto grado de seguridad en el entorno laboral en tanto en cuanto es asimilado/a a la normalidad, a la heterosexualidad.

Pero las personas cuyas creencias avalan la discriminación están en cualquier empresa, como compañeros/as o como responsables. Y ahí surgen situaciones de hostigamiento, de acoso, de mobbing... que tienen origen en la visibilidad de una afectividad, de una sexualidad que no forman parte de la norma, de la heterosexualidad mayoritaria.

Por todo ello es importante que la empresa asuma institucionalmente el principio de no discriminación y, con ello, contribuya a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad. No podemos pensar que este paso sea suficiente pero sí es necesario para avanzar en un cambio cultural, por ejemplo en el lenguaje y las actitudes, entre los trabajadores y trabajadoras, entre empleados y empleadores.

Extensión de los derechos de los matrimonios a las parejas de hecho

La conciliación de la vida familiar y laboral es un espacio de la negociación colectiva que está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y, lo que es lo mismo, la diversidad afectiva y sexual. Estamos hablando de los permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos por enfermedad o visita médica del conyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para conyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)...

Al respecto, para garantizar, que todas las formas de convivencia que hoy se reconocen legal y socialmente, tengan la plena cobertura por parte de un convenio colectivo se plantea este texto:

“Los supuestos contemplados para los matrimonios en los apartados referidos a licencias, permisos y ventajas y ayudas sociales y económicas, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente”

De ese modo equiparamos los derechos reconocidos a los matrimonios y a las parejas de hecho.

En algunos convenios existen redactados que garantizan que no habrá un abuso de esas medidas de equiparación que pudieran llevar a alguien a disfrutar dos veces de un mismo permiso forzando la norma. Este es un ejemplo de esa pertinente aclaración:

“Matrimonio del trabajador, o inscripción en el registro municipal o autonómico de parejas de hecho. En el segundo caso, el posterior matrimonio con la misma persona inscrita en el registro correspondiente no dará lugar a un nuevo permiso: 15 días ininterrumpidos”

Finalmente, allí donde es más difícil conseguir la plena y total equiparación entre las figuras legales que regulan la convivencia, es decir el matrimonio y la pareja de hecho, se han establecido redactados que aceptan excepciones. No es este nuestro objetivo pero puede ser una manera de reducir (aunque no eliminar) la discriminación:

“Los trabajadores que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los 15 días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del párrafo 3º de dicho art. 37”

Argumentación

Las disposiciones que afectan a las parejas constituidas en matrimonio son de aplicación a cualquiera matrimonio, independientemente de si lo forman un hombre y una mujer, dos mujeres o dos hombres.

En lo concerniente a las parejas de hecho (tanto heterosexuales como homosexuales) se debe acudir en cada caso al Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales en cada sector de actividad o en la empresa en la que trabaja la persona para comprobar si reconoce estos derechos a las personas que han optado por esta forma de convivencia. Hay que señalar que aún no existe una ley estatal de parejas de hecho que regule esta forma de convivencia y el alcance de las leyes autonómicas es limitado dado que la mayoría no tienen competencias en materia de derecho civil o de familia.

La mayoría de las Comunidades Autónomas han legislado sobre las formas de convivencia que denominamos uniones de hecho o parejas de hecho, también hay registros municipales de parejas de hecho. En cada caso, en cada territorio, la forma de acreditar la existencia,

constitución o inscripción de una pareja de hecho puede variar; así en algún caso será suficiente acreditar la convivencia, sin más, para obtener el reconocimiento legal y en otros casos será preceptiva la inscripción administrativa para obtenerlo.

Es importante que los convenios colectivos equiparen los derechos reconocidos a los matrimonios y las parejas de hecho. De lo contrario se están quedando al margen de la conciliación de la vida familiar y laboral aquellas formas de convivencia que hayan optado por ser una pareja de hecho.

BASES LEGALES

Estatuto de los Trabajadores

Párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 Estatuto de los Trabajadores

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”

Párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación - DOCE L 303/16 de 2 de diciembre de 2000

LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social - Sección 3.a Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo - BOE núm. 313 de 31 diciembre 2003.

Recopilación de textos de convenios

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FORD ESPAÑA, S.A.

Publicación: BOE 34 - 09/02/2006

Artículo 42. Permisos Retribuidos.

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a. Tres días laborables por alumbramiento de esposa o pareja de hecho, nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente y preadoptivo.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrán ser hasta cinco días naturales en total.

b. Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. y afinidad (padres políticos, nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges o **parejas de hecho** de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o pareja de hecho o esposo/a o pareja de hecho del hermano/a).

En estos casos los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, en periodos sucesivos, a los familiares con tal derecho, siempre que sean empleados de la empresa.

c. Un día natural, en los casos de intervención quirúrgica de los padres, cónyuge o pareja de hecho e hijos del empleado, ampliable en un día más, cuando los servicios médicos acrediten la necesidad de que el enfermo requiere ayuda asistencial durante la convalecencia en su domicilio.

En todo caso, el permiso por hospitalización en centro sanitario y el domiciliario, no será acumulativo, es decir, no procederán más de dos días naturales por uno u otro.

d. Tres días naturales, de los cuales dos al menos serán laborables, en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, los días de permiso podrán ampliarse en dos días naturales. El tiempo total no podrá exceder de cinco días naturales.

e. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de padres políticos o padres de la pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.

f. Dos días naturales, ampliables hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos o **parejas de hecho** y cuñados.

g. Un día natural por muerte de sobrinos (hijos de los hermanos) primos (hijos de hermanos de los padres) y de tíos (hermanos de los padres)

h. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

i. Un día natural por **matrimonio** de hijo, hermanos o padres

j. Quince días naturales en caso de **matrimonio**.

k. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.

l. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

m. Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.

n. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

o. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a reducir su jornada laboral en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

p. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público que esté legalmente establecido por Ley.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

Artículo 152.

Se califican como muy graves las faltas siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.
10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
14. Las conductas que atenten contra la libertad **sexual** y supongan acoso **sexual**, tanto verbal como físico.
15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del Artículo 151 y 3, 5 y 8 del Artículo 151.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP GALMED, S.A., PARA LOS AÑOS 2006, 2007, 2008 Valencia, a 6 de septiembre de 2006

Artículo 9. Licencias Retribuidas

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir el absentismo para lograr que su incidencia sea mínima en la marcha de la Empresa. El cuadro de licencias retribuidas será de aplicación a las **parejas de hecho** inscritas en el registro municipal o autonómico correspondiente. De acuerdo con el objetivo anterior se establece que el trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a retribución, en aquellas jornadas que correspondiéndole trabajar no pueda hacerlo por alguna de las causas indicadas a continuación:

CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS MOTIVO TIEMPO

Fallecimiento de padres, padrastros, padres políticos, hijos e hijos políticos; cónyuges (o persona en situación de hecho asimilable, inscrita en el correspondiente Registro Público) Cuatro días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento a más de 200 km.,

Fallecimiento de abuelos, incluso políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos Dos días naturales, ampliables a tres días en caso de desplazamiento a más de 200 km.

Fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento a más de 200 km.,

Enfermedad grave con hospitalización (no programada); de padres, padrastros, padres políticos, cónyuges (o persona en situación de hecho asimilable, inscrita en el correspondiente Registro Público), hijos, hijos políticos y hermanos. Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento a más de 200 km.

Enfermedad grave con hospitalización (no programada); de abuelos, incluso políticos, nietos hermanos y hermanos políticos Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento a más de 200 km

Intervención Quirúrgica con hospitalización; de padres, padrastros, padres políticos, cónyuges (o persona en situación de hecho asimilable, inscrita en el correspondiente Registro Público), hijos, hijos políticos. Tres días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento a más de 200 km.

Intervención Quirúrgica con hospitalización, abuelos, incluso políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos. Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento a más de 200 km Intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del trabajador Por el tiempo necesario, máximo dos días naturales.

Ingreso para intervención o intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padrastros, padres políticos Por el tiempo necesario, siempre que coincida con el horario de trabajo
Nacimiento, adopción hijo Cuatro días naturales, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento a más de 200 km.

Cambio domicilio Un día natural

Renovación permiso conducir Un día natural, sólo para el personal con puesto de conductor en la empresa Citación Judicial o de autoridades laborales Por el tiempo necesario, promovido contra o por la Empresa en calidad de parte o testigo.

Matrimonio del trabajador, o inscripción en el registro municipal o autonómico de **parejas de hecho**. En el segundo caso, el posterior **matrimonio** con la misma persona inscrita en el registro correspondiente no dará lugar a un nuevo permiso. 15 días ininterrumpidos

Matrimonio de padres, hijos y hermanos (Incluso políticos) Un día natural, ampliable a tres naturales en caso de desplazamiento a más de 200 km.

Consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social. Consultas médico cabecera o particulares por indicación de facultativos de la Seguridad Social El tiempo necesario, siempre que coincida el horario de trabajo con el de consulta

Derecho a voto y componentes mesas electorales El tiempo necesario, S/ norma y leyes de la Administración de aplicación obligatoria.

Exámenes para la obtención de títulos profesionales en Centros Oficiales El tiempo necesario, previa justificación documental de estudios y números de asignaturas del curso. En las oportunas convocatorias de los Centros Docentes.

Donación de Sangre El tiempo necesario - Mínimo 4 horas día y resto por prescripción facultativa.

Maternidad, adopción y lactancia Según disposiciones legales en vigor.

Citación Administración por causa interés público y no particular El tiempo necesario - Según disposiciones legales en vigor.

Licencias Especiales El Tiempo Necesario - La dirección concederá aquellas que estime oportunas.

En estos casos, deberá poner el hecho en conocimiento de su inmediato superior, con la suficiente antelación en aquellos casos que se conozca, a los efectos de organizar su sustitución si procede, rellenando previamente el impreso correspondiente y justificando documentalmente la ausencia inmediatamente después de incorporarse al trabajo, haciendo constar la causa que originó el hecho, así como el día que se produjo.

Para el cómputo de días naturales, se entenderá que empieza el derecho al permiso a partir del mismo día en que se produzca el hecho causante que pueda dar lugar a su retribución, de forma tal, que si en estas fechas le correspondía al trabajador descanso o vacaciones por el calendario laboral, o se hallaba de baja por enfermedad, accidente, etc., no habrá lugar a abono alguno.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO PROVINCIAL, PARA EL SECTOR AGROPECUARIO

Valencia, a 28 de julio de 2008

ARTICULO 17. PERMISOS.

1º Para trabajadores ausentes al principio de la campaña Los trabajadores fijos discontinuos que en el periodo entre dos campañas, suscriban contratos para: Trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas. Y en general, concierten contratos laborales de cualquier tipo, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral, hasta un máximo del 20 por cien de la duración de la campaña del año anterior, siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo, pudiéndose acoger por riguroso orden de antigüedad.

2º No retribuidos Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días, ampliables de mutuo acuerdo hasta 15 días. En cada momento, los permisos concedidos por cualquier causa no rebasarán el 5% dentro de cada categoría profesional. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

3º Retribuidos Se concederán permisos retribuidos, con independencia del derecho a disfrute de vacaciones, en los casos siguientes:

- A) De hasta tres días, en los casos de enfermedad grave, cirugía de día que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, abuelos y nietos.
- B) De tres días, en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento legal.
- C) De dos días en caso de fallecimiento de Padres políticos y hermanos políticos.
- D) De un día, para los casos de boda o bautizo de hijos; cirugía de día, que no precise reposo domiciliario, y en los casos de fallecimiento de tíos o sobrinos.

Los permisos indicados podrán ser aumentados en dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de los mismos en localidad distinta de la que reside el trabajador tenga éste la necesidad de desplazarse por tal causa, siempre que la distancia entre el lugar de residencia y el de desplazamiento sea superior a 150 kilómetros. Con objeto de adaptar el convenio a lo establecido en el E.T. en su redacción dada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se acuerda modificar creando un nuevo apartado dentro del artículo relativo a permisos retribuidos:

4º Lactancia

- A).- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- B).- Podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- C) La persona afectada podrá sustituir este derecho por la acumulación total de los nueve meses de lactancia por 17 días laborables consecutivos de descanso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 18. LICENCIAS. Se concederán licencias, sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

- A) De quince días naturales, en caso de **matrimonio**.
- B) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, debidamente acreditado conforme establezcan las disposiciones vigentes.
- C) Por el tiempo necesario, a los trabajadores que realicen estudios profesionales en centros oficiales de enseñanza, para concurrir a los exámenes en las convocatorias correspondientes.

CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Valencia, a 6 de agosto de 2007

Artículo 17. Permisos

- 1) En los casos de nacimiento de hijos, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales a partir del hecho causante, ampliable en un día más si precisa desplazamiento igual o superior a 75 km., y otro más si necesitara pernoctar fuera de su domicilio y el punto de destino se encontrara a una distancia igual o superior a 125 kilómetros.
- 2) El trabajador tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
 - c) A un día de asuntos propios al año, siempre y cuando preavise a la empresa con la suficiente antelación para su disfrute que como mínimo será de una semana. Para su concesión, será necesario que estén prestando servicios más del 50% del personal de plantilla del centro de trabajo.
 - d) Hasta cuatro veces al año con relación al propio trabajador, al mismo hijo o, a familiar dependiente de primer grado, para el tiempo preciso, y con justificación documental mediante visado del facultativo de dicho tiempo, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para el propio trabajador o para acompañar a los hijos menores de 14 años o a familiares dependientes de primer grado del trabajador al consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
 - e) Los trabajadores afectados por enfermedades y/o dolencias, de carácter crónico, tendrán derecho a disfrutar dos veces al año, de los permisos pertinentes para realizar las revisiones o controles que se deriven de las mismas.
 - f) A tres días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Dichos días podrán disfrutarse, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización, mientras dure la baja. Dicho permiso se ampliará en 1 día más si existe necesidad de desplazamiento hasta 100 km. del domicilio habitual y en otro día más si dicho desplazamiento alcanzase los 250 km.
- 3) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una licencia retribuida de un día por **matrimonio** de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4) En las acciones de formación continua de trabajadores de las empresas de supermercados y autoservicios afectados por el presente convenio, al menos un 75% del tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.
- 5) Mujer en estado de gestación:
 - a) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.
 - b) Si la adaptación no es posible, o suficiente, la embarazada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Ambos derechos se tienen también durante el período de lactancia.
 - c) Ausencia del puesto de trabajo con derecho a remuneración para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - d) Las trabajadoras voluntariamente podrán acumular el derecho a lactancia, a razón de una hora por día, en días completos acumulados al final de la suspensión del contrato por maternidad.

6) Los trabajadores que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como **parejas de hecho**, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los 15 días naturales previstos por **matrimonio** en el apartado a) del párrafo 3º de dicho art. 37 y el previsto en el nº 3 de este artículo.

Artículo 26. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave. Faltas:

Faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 7) No entregar a tiempo los partes de alta, baja y confirmación cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. Será de responsabilidad del inmediato superior, en caso de recibir los partes, no tramitarlos adecuadamente.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual.
- 9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

Faltas graves:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometida en el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 4) Descuido importante en la conservación del género o artículos del establecimiento.
- 5) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 6) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual que el empresario y la legislación vigente en cada momento estimen oportunos.

Faltas muy graves:

- 1) Más de diez faltas, de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 6) Revelar elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 7) La competencia desleal bajo cualquier fórmula.
- 8) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de éstos.
- 9) La falta de aseo, siempre que sobre ello, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- 10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- 11) Acoso **sexual**.
- 12) La impuntualidad no justificada a la entrada o abandono del trabajo, debidamente advertida, en 10 ocasiones durante 6 meses o 20 durante 1 año.
- 13) Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días. Despido si está incluido como motivo en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Valencia - Año 2005

Artículo 9.º Licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) En caso de **matrimonio**: Quince días naturales. Por **matrimonio** de hijos: 1 día.
 - b) Caso de fallecimiento de cónyuge o hijo: cinco días si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios y siete días si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia.
 - c) Nacimiento o adopción de un hijo: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella, de los cuales al menos uno deberá ser laborable.
 - d) Fallecimiento de padre o madre, de uno u otro de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos: Cuatro días.
 - e) Caso de enfermedad grave de un hijo: Dos días.
 - f) Enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
 - g) Para ejercer funciones sindicales, en la forma en que regule, en cada momento, la legislación vigente en la materia.
 - h) Dos días para efectuar el traslado de su domicilio habitual si este se produce en los límites de la provincia y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta.
 - i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusablemente impuesto por las disposiciones vigentes se concederá a los trabajadores afectados licencia con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso.
 - j) Licencia por exámenes. Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de Enseñanza, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional.
 - k) Renovación de documentación. Los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias. En los casos de licencia previstos en los apartados c), e) y f), dicho período podrá ampliarse, si se dan causas objetivas para ello, a una semana más de licencia, no retribuida en este caso.
2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las **parejas de hecho** siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedad, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo. Si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

Convenio colectivo del Comercio de Actividades Diversas para la provincia de Valencia para los años 2007, 2008 y 2009 Valencia, a 2 de julio de 2007

Artículo 14.- Permisos retribuidos. Adicionalmente a los permisos retribuidos previstos en la normativa de aplicación, los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio tendrán derecho a los que se exponen a continuación:

- El permiso de 2 días por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores se ampliará 1 día más en los casos de cesárea u otras complicaciones en el parto debidamente acreditadas por el servicio correspondiente de la entidad hospitalaria que asista al parto.
- El permiso de 2 días por hospitalización de parientes previsto en el Artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización.
- 2 días al año para acompañar al médico de cabecera o especialista a parientes de primer grado dependientes que convivan con el trabajador. A tal efecto, deberá acreditarse la convivencia mediante la certificación administrativa que corresponda, así como la visita al facultativo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A esos efectos, se computará el número teórico de horas de ausencia correspondientes hasta el momento en que el menor cumpliera los 9 meses, acumulando dicho resultado en días completos de ausencia de acuerdo con la equivalencia que corresponda con respecto al calendario de trabajo y jornada de la empresa o centro.

Las parejas de hecho inscritas en el Registro Público existente al efecto tendrán derecho a los mismos permisos y en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.

Capítulo VII. Régimen disciplinario laboral.

Artículo 24.- Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.

9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves.

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter **sexual**. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. Las derivadas del apartado 1.6 y 2.2. 15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2.a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción. La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL PARA VALENCIA Y PROVINCIA. 2006-2007

Valencia, a 23 de octubre de 2006

ANEXO I: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

6) FALTAS MUY GRAVES. Serán consideradas faltas muy graves:

a) La impuntualidad en más de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.

b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez en un semestre, o veinte en un año.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, o llevar a cabo actividades de competencia desleal.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en géneros, materiales, útiles, equipos, aparatos, herramientas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o terceros, en la propia empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la misma.
- f) Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
- h) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.
- i) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- k) Todo comportamiento o conducta, en el hábito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter **sexual**. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté justificada.
- m) Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12º Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja. La pretensión de equiparar derechos reconocidos a los **matrimonios** civiles o religiosos a las **parejas de hecho**, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CONSTRUCCION PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

Valencia, a 20 de julio de 2006

ARTICULO 12.º PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

15 días en caso de **matrimonio**.

Hasta 5 días al año en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora, por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa: el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.

Hasta 5 días en caso de muerte o entierro del cónyuge, ascendientes o hermanos.

Hasta 5 días por enfermedad del cónyuge, padres o hijos; y por nacimiento de hijo. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. La empresa podrá prorrogar la licencia siempre que se solicite debidamente.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones.

El derecho a las licencias pactadas se extenderán a las **parejas de hecho** inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro oficialmente reconocido.

No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por **matrimonio** en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior **matrimonio** civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL DE NAVARRA, 2006-2008

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración real, por los motivos y tiempo siguientes:

- a. Por **matrimonio** del trabajador: 20 días naturales, que podrán sumarse al período vacaciones, siempre de acuerdo con la Empresa y de forma que no altere el normal funcionamiento de la misma.
- b. Por **matrimonio** de hijos, padres y hermanos: Un día natural.
- c. Por nacimiento de hijo: Dos días naturales, de los cuales al menos uno sea laborable.

- d. Por enfermedad grave de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.
- e. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres con ingreso en clínica: Tres días naturales.
- f. Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.
- g. Por fallecimiento de padres: Tres días naturales.
- h. Por fallecimiento de hijos: Cuatro días naturales.
- i. Por fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales.
- j. Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- k. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- l. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 9 horas de libre disposición, siempre previo aviso con, al menos, 4 días de antelación.
- m. Reducción de una hora diaria por lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

A efectos de estas licencias se considera que existe enfermedad grave cuando se produzca ingreso en centro hospitalario.

El inicio de las licencias retribuidas será a partir del hecho causante y de forma inmediata al mismo, distribuyendo su duración de la forma que se acuerde o mientras dure la hospitalización.

En todos los casos de defunción, enfermedad o nacimiento de hijos, cuando se necesite realizar un desplazamiento, la licencia correspondiente se incrementará en dos días más.

A estos efectos, las **parejas de hecho** disfrutarán de las mismas licencias.