

g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 34 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de este préstamo.

CAPÍTULO X

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 57. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

Artículo 58. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

1. Las relaciones laborales en las Empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la RLT realizará un diagnóstico previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación, que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, así como definir objetivos y medidas en aras a lograr la igualdad real y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Con este objetivo, el diagnóstico previo analizará todas aquellas materias especificadas en la legislación vigente y además, es recomendable, que también se aborde, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a la violencia de género, la salud laboral, la comunicación y la cultura de Empresa.

Esta información será actualizada periódicamente, en los términos acordados entre la RLT y la Empresa. Además, será facilitada a la Comisión de Igualdad o al órgano establecido al efecto con el fin de analizar y valorar la evolución y el cumplimiento de los objetivos y las medidas establecidas en cada Plan de Igualdad.

4. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, se incluirá, en aquellos que no los tengan, objetivos numéricos y temporales adecuados a la realidad y circunstancias concretas en cada Empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos Niveles donde puedan existir desequilibrios.

Artículo 59. *Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.*

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, las Empresas negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras «Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo», cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos:

- Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación.
- Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Principios y garantías.
- Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLT y de las personas trabajadoras.
- Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución.
- Seguimiento y evaluación.
- Información y sensibilización.
- Faltas y sanciones.
- Modelo de denuncia.

Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión

de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

Artículo 60. *Protección contra la violencia de género.*

En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las Empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 61. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y Sindicatos firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1. Las Empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar los trabajadores, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2. El marco natural de la participación y deseable consenso para la acción preventiva es el que se configura a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. En cada Empresa se acordarán espacios de diálogo y trabajo adecuados a su propia organización, preferentemente con acuerdos de constitución de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito estatal, como vía fundamental para canalizar los derechos de participación y consulta de las representaciones legales de los trabajadores en todas aquellas materias legalmente reguladas.

3. La figura de Delegada/Delegado de Prevención es fundamental para implementar el derecho de participación y consulta regulados legalmente. Para que puedan desarrollar su función de una forma eficaz:

- a) Se establecerán programas de formación específicos.
- b) Se ampliará su crédito horario, mediante acuerdo en la Empresa.