

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.

4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, las Empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

5. Los riesgos psicosociales deben ser objeto de identificación y, en su caso, de evaluación y de intervención preventiva en nuestro sector.

6. Se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de ordenador o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

7. El riesgo de atraco, agresiones o cualquier modalidad de violencia externa ejercida por personal ajeno a la Empresa, en la medida que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades, debe ser prevenido y por tanto incluido en el Plan de Prevención, siendo considerado en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, se impartirá a las plantillas los oportunos cursos de formación. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra este tipo de violencias, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas víctimas de las mismas.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 62. *De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.*

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán acordar, entre la Empresa y la mayoría de la representación sindical, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes sindicales.

Asimismo, las Empresas, de mutuo acuerdo con la mayoría de la representación sindical, analizarán y podrán acordar mecanismos que garanticen la promoción y el desarrollo profesional de dicha representación sindical.