

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6762** *Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Comedores colectivos de Celis, SL.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Comedores colectivos de Celis, S.L. (código de acuerdo n.º 90100872112017), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de mayo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Comedores Colectivos de CELIS, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Fdo.: La dirección.

## PLAN DE IGUALDAD

### Índice

- I. Introducción.
- II. Ámbito: personal, territorial y temporal.
- III. Objetivos generales.
- IV. Objetivos específicos y medidas.
- V. Cronograma.
- VI. Comisión de seguimiento y evaluación.
- VII. Anexos.

#### I. *Introducción*

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Observa el artículo 46 de la Ley, que para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 48 de dicha ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Por otro parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género observa que la violencia de género es una manifestación de la discriminación.

Este plan con espíritu continuista, nace con la vocación de convertirse en una herramienta efectiva de trabajo para garantizar el mantenimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, formalizando la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y hacer visible el compromiso de Comedores Colectivos de Celis, S.L., con la igualdad. En este sentido, se promoverá la constitución de una Comisión de Igualdad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo previsto en el mismo.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la empresa. Del diagnóstico de situación se desprende que las políticas y procedimientos que tiene Comedores Colectivos de CELIS, S.L., se caracterizan por su transversalidad, por su igualdad y por su flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que ha intentado adecuarse, en la medida delo posible, a las necesidades de los empleados y las empleadas de la compañía. Dicho plan contiene objetivos concretos y acciones encaminadas a mantener la situación de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Comedores Colectivos de CELIS, S.L., y sensibilizar a las nuevas generaciones en la necesidad del ejercicio de las responsabilidades en base a los principios de mérito y capacidad y no en función del género.

A la vista del diagnóstico de situación, Comedores Colectivos de CELIS, S.L., aborda un Plan de Igualdad y se plantea unos objetivos, en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado áreas de mejora. Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la contratación, la formación, la promoción, la retribución, la salud laboral, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la ordenación del tiempo de trabajo y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Resumen del diagnóstico. Para la realización del diagnóstico de este Plan de Igualdad, y dada la actividad principal de la empresa ligada al servicio de comida en los comedores escolares, se han observado los datos existentes en la empresa durante el pasado curso escolar 2015-2016 y especialmente datos del mes de noviembre de 2015, que ha sido tomado como mes de referencia dado que durante el mismo la actividad de la empresa es más lineal y se encuentra a pleno rendimiento.

El presente Plan de Igualdad parte del hecho de que en la actividad desarrollada por Comedores Colectivos de CELIS, S.L., existe una importante feminización de las profesiones, siendo el sexo masculino el que está presente en todas las categorías profesionales.

En Comedores Colectivos de CELIS, S.L., el personal es trabajador por cuenta ajena y se incluye dentro del régimen general de la Seguridad Social. La mayoría de la plantilla presta sus servicios en los centros escolares y están bajo el paraguas de la subrogación. A su relación laboral se le aplicará el Convenio Colectivo estatal de Restauración Colectiva y las disposiciones que resulten aplicables del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería.

Es característico de estas normas laborales que contemplen la estabilidad en el empleo, con la consiguiente subrogación de trabajadoras y trabajadores para el caso de adjudicaciones de contratos y concesiones de la explotación de servicios y concesiones administrativas. Ello comporta que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo, quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales acreditadas por la empresa saliente. La garantía del mantenimiento de los puestos de trabajo existente en el sector de restauración colectiva supone que la mayoría de la plantilla se incorpora a Comedores Colectivos de CELIS, S.L., por el ejercicio del derecho y del deber de la subrogación, por lo que la empresa no puede cambiar tendencias en los porcentajes de contratación por categorías profesionales. Respecto al personal administrativo, técnico y gestor de la empresa, así como todo aquel personal que se incorpore inicialmente a la plantilla de la empresa, se promueve la promoción interna en el acceso al empleo, y solo cuando no es posible, se acude a la contratación externa. Todo ello siguiendo un procedimiento interno que garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación para lo que la publicidad de las vacantes es una garantía básica.

Así pues, podemos concluir que, respecto al personal operario, las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen, impuestas por el respeto al convenio colectivo de aplicación así como a las cláusulas de subrogación pactadas que garantizan el mantenimiento de las condiciones laborales. Respecto al personal administrativo, técnico y de gestión, así como el personal operario cuya vacante inicial sea cubierta por esta empresa, los procedimientos de promoción y selección del personal garantizan la igualdad de oportunidades.

Respecto a los órganos de responsabilidad, cabe destacar que Comedores Colectivos de CELIS, S.L., es una empresa familiar y, debido a ello, esos cargos están ocupados por personas de ese entorno familiar.

## II. *Ámbito: personal, territorial y temporal*

### Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal que forme parte de la plantilla de Comedores Colectivos de CELIS, S.L., con independencia de la duración de su contrato laboral, jornada de trabajo o categoría profesional.

Ámbito territorial.

Se aplicará lo dispuesto en este Plan de Igualdad en todos los centros de trabajo en los que durante su vigencia exista personal contratado por Comedores Colectivos de CELIS, S.L.

Ámbito temporal.

Este Plan tiene una vigencia de cuatro años desde la fecha de su firma. Transcurrido dicho plazo y una vez realizada la evaluación correspondiente, se prorrogará tras la incorporación y supresión de acciones y medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe emitido por la Comisión de Seguimiento.

### III. *Objetivos generales*

El I Plan de Igualdad de Comedores Colectivos de CELIS, S.L., se plantea como objetivos generales los siguientes:

1. Eliminar cualquier situación o conducta que pueda dar lugar a discriminación o desigualdad por razón de sexo en la empresa.
2. Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, posibilitando las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo profesional y formación.
3. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
4. Reforzar el compromiso responsabilidad social corporativa asumido por Comedores Colectivos de CELIS, S.L.

### IV. *Objetivos específicos y medidas*

En el presente Plan de Igualdad se han fijado unos objetivos específicos para cada una de las siguientes áreas, así como las medidas necesarias para su consecución:

1. Área de acceso a la empresa.

Objetivos.

1. Realizar procedimientos de selección transparentes en todas sus fases y con instrumentos de valoración objetivos, incluida la entrevista personal.
2. Valorar únicamente las aptitudes necesarias para ocupar los puestos vacantes de que se trate.
3. Acoger candidaturas de ambos sexos en todas las ofertas de trabajo.
4. No rechazar candidaturas de mujeres gestantes o en periodo de lactancia.

Medidas.

- a) Se ofertarán todas las vacantes al personal de la empresa, con independencia del lugar de residencia, tipo de contrato o categoría profesional.
- b) Realizada dicha comunicación y sin que ninguna persona opte al puesto o resulte idónea, se ofertará a personas externas a la empresa.
- c) Utilizar un lenguaje inclusivo en la definición y publicación de las ofertas de trabajo.
- d) Eliminar de los documentos relacionados con los procesos de selección cualquier referencia a las circunstancias familiares (estado civil, número de hijos, etc.) o no relacionadas directamente con las competencias profesionales del puesto vacante.
- e) Utilizar canales de difusión de las ofertas que alcancen a hombres y a mujeres.
- f) Expresar a los organismos, empresas y entidades que provean de mano de obra el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g) Informar a la RTL de los puestos de trabajo vacantes.

## 2. Área de contratación.

### Objetivos.

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación.
2. Incrementar el número de personas en la empresa con contratos a jornada completa.
3. Incrementar el número de personas en la empresa con contratos indefinidos.

### Medidas.

- a) Informar a la plantilla de la empresa de los puestos vacantes antes de contratar personal externo.
- b) Informar por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) de las vacantes existentes.
- c) Realizar un seguimiento de los motivos de cese en la empresa por sexo.

## 3. Área de formación.

### Objetivos.

1. Formar al personal de la empresa en cuestiones de género e igualdad de oportunidades
2. Formar al personal de RRHH en cuestiones de género e igualdad de oportunidades.
3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en cuestiones de género e igualdad de oportunidades.
4. Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y puesto de trabajo.
5. Utilizar criterios de selección del alumnado no sexista.
6. Aplicar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la Empresa.

### Medidas.

- a) Impartir tres horas de formación anual a la plantilla de la empresa en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- b) Impartir tres horas de formación anual al personal de RRHH de la empresa en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- c) Impartir tres horas de formación anual a quienes integran la Comisión de Evaluación y Seguimiento del PI en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- d) Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas de las empresas de duración equivalente al 10% del total de horas lectivas.
- e) Publicar las ofertas de formación por medios que alcancen a todas las personas de la empresa.
- f) Utilizar materiales, lenguaje y contenidos formativos no sexistas.
- g) Priorizar contratación de docentes con formación en IO
- h) Informar de los cursos de formación (Plan de formación anual) a la RLT.
- i) Comunicar a las entidades, organizaciones y empresas que imparten formación el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- j) Impartir formación a todas las categorías profesionales

## 4. Área de promoción.

### Objetivos.

1. Realizar procedimientos de promoción transparentes en todas sus fases y con instrumentos de valoración objetivos, incluida la entrevista personal.

2. Valorar únicamente las aptitudes necesarias para ocupar los puestos vacantes de que se trate.

3. Acoger candidaturas de ambos sexos en todas las ofertas de trabajo.

4. Incluir en los procesos todas las candidaturas, también la presentadas por mujeres gestantes, en periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, Incapacidad Temporal derivada del embarazo, en periodo de lactancia o cualesquiera otra situación derivada de la maternidad o el ejercicio de alguno de los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas.

a) Se ofertarán todas las vacantes al personal de la empresa, con independencia del lugar de residencia, tipo de contrato o categoría profesional. Realizada dicha comunicación y sin que ninguna persona opte al puesto o resulte idónea, se ofertará a personas externas a la empresa.

b) Utilizar un lenguaje inclusivo en la definición y publicación de las ofertas de trabajo.

c) Eliminar de los documentos relacionados con los procesos de promoción cualquier referencia a las circunstancias familiares (estado civil, número de hijos, etc.) o no relacionadas directamente con las competencias profesionales del puesto vacante.

d) Utilizar canales de difusión de las ofertas que alcancen a hombres y a mujeres.

e) Informar a la RLT de los procesos de promoción de personal que se abran.

5. Área de retribución.

Objetivos.

1. Eliminar cualquier tipo de acción o práctica que suponga discriminación, directa o indirecta, y produzca menoscabo en los salarios de las mujeres.

Medidas.

a) En los casos en los que la trabajadora gestante solicite la suspensión por riesgo durante el embarazo, la empresa será interlocutora directa con la entidad responsable de la cobertura de los riesgos profesionales con el fin de agilizar el trámite, informar a la trabajadora y garantizar la cobertura de todos los derechos de la trabajadora gestante.

b) Se llevará registro de las trabajadoras gestantes que se encuentran en situación de Incapacidad Temporal (IT) porque la entidad responsable de dar cobertura a los riesgos profesionales ha denegado la solicitud de la suspensión por riesgo durante el embarazo.

c) Se asegurará que en los casos de incorporación de las trabajadoras gestantes a su puesto de trabajo desde una IT, y en el tiempo en el que se deberían de encontrar en una suspensión por riesgo durante el embarazo, el reconocimiento de esta situación no se alargue innecesariamente por parte de la entidad gestora.

d) Analizar la incidencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las retribuciones del personal.

e) La antigüedad reconocida en las normas laborales para el tiempo en que las personas se encuentren en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de menor o familiar se computará a todos los efectos: plus de antigüedad, promoción profesional, formación, etc.

f) En los casos de IT derivada del embarazo se cobrará el 100% desde el primer día.

g) La ausencia del trabajador/a de su puesto de trabajo por causas no imputables a el/la trabajador/a no supondrá merma de ninguno de sus conceptos salariales, ni del tiempo de trabajo.

6. Área de salud laboral.

Objetivos.

1. Eliminar cualquier tipo de acción o práctica que suponga discriminación, directa o indirecta, y produzca menoscabo en los salarios de las mujeres.

Medidas.

a) Elaborar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural recogido en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL).

b) Mantener la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.

c) Considerar las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.

7. Área de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos.

1. Eliminar cualquier tipo de acción o práctica que suponga o pueda derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo.

2. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo que alcance a todos los centros de trabajo.

3. Actuar con eficiencia y celeridad antes los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que alcance a todos los centros de trabajo.

4. Formar al personal de la empresa sobre el concepto, sistemas de prevención y actuación ante las situaciones de acoso.

Medidas.

a) Realizar una encuesta a la plantilla sobre las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo existentes en la empresa.

b) Difundir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

c) Realizar una campaña anual preventiva sobre, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

d) Impartir un curso anual a la plantilla sobre el concepto, sistemas de prevención y actuación ante las situaciones de acoso.

e) Colocar el Protocolo de actuación en el tablón de anuncios de la empresa.

En el Anexo I del Plan de Igualdad figura el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8. Área de violencia de género.

Objetivos.

1. Facilitar el ejercicio de sus derechos sociales, laborales y asistenciales inherentes a la condición de víctima de violencia de género.

2. Garantizar las condiciones laborales y velar por el ejercicio de los derechos derivados de la relación contractual a las mujeres víctimas de violencia de género.

Medidas.

a) Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (Anexo II).

b) Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral (Anexo II).

En el Anexo II del Plan de Igualdad figuran los derechos de las víctimas de violencia de género.

9. Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivos.

1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
2. Incrementar el compromiso de la plantilla con la empresa, mejorar el clima de trabajo e incentivar la productividad.
3. Promover la corresponsabilidad entre el personal de la empresa.

Medidas.

- a) Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro a quienes tengan menores a cargo o cuidado directo de familiares en primer grado que por edad, discapacidad, accidente o enfermedad necesiten atención.
- b) Garantizar un permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo dentro del país.
- c) Establecer la posibilidad de una excedencia de un máximo de cuatro meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo para quienes se encuentren tramitando una adopción internacional. Se deberá preavisar a la empresa con al menos 15 días de antelación.
- d) Facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de facilitar el ejercicio de la custodia y patria potestad sobre los/as hijos/as cuando los progenitores se encuentren separados o divorciados.
- e) Derecho de lactancia acumulada de 16 días laborables de duración a continuación de la suspensión del contrato por maternidad.
- f) Derecho preferente de quienes tengan menores de 18 años a su cargo y que por convenio regulador o sentencia judicial se dispusiera que sólo pueden coincidir con éstos en vacaciones, tendrán derecho al disfrute de un máximo de dos semanas de vacaciones coincidentes con el periodo en el que los menores permanezcan con el solicitante.
- g) Permiso no retribuido de un máximo de dos veces al año por el tiempo indispensable para quienes con menores de 16 años a su cargo o familiares dependientes en primer grado necesiten atender situaciones de carácter escolar o con causa en la dependencia que exijan su presencia. Quien solicite este derecho deberá justificar su necesidad y preavisar a la empresa actuando de buena fe.
- h) Los progenitores por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la 1/2 de aquella. Quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la 1/2 de aquella.
- j) La excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 46.2 se mejora en los siguientes aspectos: Duración mínima de un mes y máxima de 5 años. Preaviso a la empresa del ejercicio de excedencia con un mínimo de 15 días de antelación, excepto en los casos de urgente necesidad debidamente acreditada. Se reserva el puesto de trabajo durante 12 meses y se deberá preavisar de la reincorporación a la empresa con 30 días de antelación.
- k) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o suspensión del contrato de trabajo, al finalizar el periodo de suspensión o la IT, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## 10. Área de comunicación.

## Objetivos.

1. Disponer de información estadística desagregada por sexo.
2. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
3. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

## Medidas.

- a) Nombrar una persona responsable de Igualdad en la empresa como persona Responsable de la Igualdad de Oportunidades (RIO) de mujeres y hombres.
- b) Dar a conocer la existencia de la figura RIO, funciones y datos de contacto.
- c) La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.
- d) Realizar una campaña específica de difusión del nuevo plan de igualdad informando a toda la plantilla del mismo.
- e) Crear en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- f) Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

V. *Cronograma*

Todas las medidas planteadas para la consecución de los objetivos específicos de cada área, comenzarán a aplicarse desde el momento de la firma del presente Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo, salvo las que se enumeran a continuación para las que se han aprobado los siguientes plazos de aplicación:

## – En el Área de formación:

Impartir tres horas de formación anual a la plantilla de la empresa en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Impartir tres horas de formación anual al personal de RRHH de la empresa en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Impartir tres horas de formación anual a quienes integran la Comisión de Evaluación y Seguimiento del PI en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Estas medidas se llevarán a cabo en el último trimestre del año.

## – En el Área de retribución:

Analizar la incidencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las retribuciones del personal.

Esta medida se llevará a cabo durante el primer año de vigencia del PI.

## – En el Área de salud laboral:

Elaborar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural recogido en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL).

Mantener la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.

Esta medida se llevará a cabo en los seis primeros meses desde la entrada en vigor del PI.

– En el Área de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Realizar una encuesta a la plantilla sobre las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo existentes en la empresa.

Difundir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Realizar una campaña anual preventiva sobre, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Impartir un curso anual a la plantilla sobre el concepto, sistemas de prevención y actuación ante las situaciones de acoso.

Colocar el Protocolo de actuación en el tablón de anuncios de la empresa

Esta medida se llevará a cabo en el cuarto trimestre del año.

– En el Área de comunicación:

Nombrar una persona responsable de Igualdad en la empresa como persona Responsable de la Igualdad de Oportunidades (RIO) de mujeres y hombres.

Dar a conocer la existencia de la figura RIO, funciones y datos de contacto.

Crear en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Esta medida se llevará a cabo en el primer mes desde la entrada en vigor del PI.

## VI. Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá la misma composición que la Comisión de Igualdad que ha negociado este plan. A ésta se aplicará también el mismo reglamento de funcionamiento. Documentos recogidos en Acta de fecha 24 de febrero de 2017 y firmados por la parte empresarial y la RLT.

## VII. Anexos

### ANEXO I

#### Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual

1. Introducción. El Estatuto de los Trabajadores reconoce como derecho de los trabajadores y las trabajadoras en la relación de trabajo la protección frente al acoso sexual, lo que conlleva la obligación de la empresa de garantizar este derecho. Es decir, corresponde a la empresa el conseguir un entorno laboral adecuado, con el debido respeto a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otro lado, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica expresamente como infracción muy grave de la empresa el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades empresariales, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Por lo tanto el acoso sancionable no es únicamente el cometido por la empresa sino también el realizado por cualquier otro trabajador/a e incluso por una persona externa a la empresa que tenga lugar en el marco y como causa de la relación laboral (p. ej.: proveedores o clientes). Por otra parte, este Protocolo, no sólo trata de prevenir y actuar antes aquellos supuestos graves o muy graves, sino que amplía su ámbito funcional a los comportamientos que puedan ser calificados como acoso sexual o acoso por razón de sexo de carácter leve.

Las medidas a adoptar por la empresa para combatir el acoso sexual deben comprender tanto la prevención de tales situaciones como la represión de las mismas, puesto que de no hacerlo así incurrirá en responsabilidades diversas (administrativas,

indemnizatorias). En este sentido la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece medidas específicas para ello, concretamente, impone a las empresas la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formularse al respecto. También atribuye a la representación legal de los trabajadores y las trabajadora (RLT) una labor preventiva mediante la sensibilización del personal frente al acoso sexual y dando información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definiciones. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos del Plan de Igualdad de la empresa Comedores Colectivos de Celis S.L., 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.

Constituye 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.

Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso sexual son:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (SMS, WhatsApp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.)
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo son:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Agresiones físicas.

3. Medidas preventivas. Se pondrán en marcha, sino no estuvieran implantadas todavía, en el plazo de un año desde la aprobación del PI de Comedores de Celis, las siguientes acciones:

- Evaluar los riesgos psicosociales.
- Impartir una acción formativa al año para el personal de la empresa, incluidos el personal de dirección y los mandos intermedios, sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.
- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Adicionalmente las partes acuerdan las siguientes medidas de generación de un ambiente de trabajo correcto:

- Promover un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, dentro del entorno laboral.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Puesta en marcha de manera inmediata del presente Protocolo, cuando se detecten o comuniquen conductas no admitidas y que puedan considerarse constitutivas de acoso de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.

4. Principios informadores. Los principios informadores son los siguientes:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

5. La denuncia. La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente. La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo inmediato con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6. Comisión Instructora. Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Tanto la empresa como la RLT podrán nombrar a una persona representante en la comisión. Con el fin de mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa. El Instructor podrá delegar el trámite de investigación en un tercero ajeno a la compañía.

Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos/as en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de su RLT de su elección, o bien si lo desea por un integrante de la Comisión de Igualdad.

Los gastos de manutención y desplazamiento ocasionados por la persona asesora de la Comisión serán por cuenta de la empresa siempre y cuando, por motivos de la instrucción del expediente, fuera necesario desplazarse fuera de la provincia o bien la instrucción del expediente y/o reuniones se dilaten a lo largo de todo el día.

7. Procedimiento formal. La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH, la adopción de las medidas cautelares que considere pertinentes, sin menoscabo de las condiciones laborales de las personas afectadas.

Tanto la víctima como la persona denunciada podrán solicitar en todo el proceso la presencia de otra u otras personas de la RLT u órgano de representación, o si así lo considerasen la presencia de otros/as trabajadores/as a efectos de establecer una prueba testifical.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, poniéndose en conocimiento de la Comisión de Igualdad y de las partes afectadas.

Elaboración del informe.

En el plazo máximo de 15 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora, elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Cuando se constate la existencia de acoso la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, en el plazo máximo de 15 días naturales

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento. Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción propondrá cuantas medidas considere necesarias. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las medidas que considere oportunas tendentes a la evitación de futuras situaciones como la denunciada. Dentro de las medidas que puede proponer el Órgano de Instrucción se encuentran la modificación de condiciones de trabajo que se estimen necesarias para la recuperación de la persona denunciante y la persona denunciada; facilitar formación o reciclaje de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT durante un periodo prolongado en el que hayan cambiado los hábitos e instrucciones para el trabajo; adopción de medidas de vigilancia para evitar actos reiterados, etc.

9. Otras consideraciones. La Empresa asegurará que las partes implicadas no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

La regulación y procedimiento establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a quienes la requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

10. Infracciones. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo podrán ser calificados como leve, grave o muy grave.

Cualquier comportamiento constitutivo de acoso recibirá como mínimo, la calificación de «infracción leve». La sanción más baja correspondiente a las «infracciones leves» será la de tres días de suspensión de empleo y sueldo. Todos los acosos calificados como «infracciones muy graves» tendrán como consecuencia inmediata el despido disciplinario de la persona sancionada.

La conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo constitutiva de «infracción leve» cometida por segunda vez y por la misma persona, se calificará como grave. La conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo constitutiva de «infracción grave» cometida por segunda vez y por la misma persona, se calificará como muy grave.

Son infracciones leves. La primera vez que tenga lugar alguna de las siguientes conductas:

- Acercamiento físico excesivo, innecesario y deliberado.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (SMS, WhatsApp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.)
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Conocer el acoso leve a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otras.

**Infracciones graves:**

- Cometer por segunda vez, después de haber sido advertida por escrito, acciones o comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que reciban la calificación de «infracción leves».
- El contacto físico excesivo, innecesario y deliberado.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Conocer el acoso grave a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otras.

**Infracciones muy graves:**

- Cometer por segunda vez, después de haber sido advertida por escrito, acciones o comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que reciban la calificación de «infracción graves».
- Agresión física.
- Chantaje sexual.
- Conocer el acoso muy grave a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otros.

**11. Sanciones.**

- Infracciones leves. 3 días de suspensión de empleo y sueldo.
- Infracciones graves. 1 mes de suspensión de empleo y sueldo.
- Infracciones muy graves. Despido disciplinario con fecha del día en que la resolución adquiere firmeza.

**ANEXO II****Derechos de las víctimas de violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo), a:

1. Reducción de jornada.
2. Reordenación de su tiempo de trabajo.
3. Movilidad geográfica.
4. Suspensión de la relación laboral.
5. Extinción del contrato de trabajo.

Reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Movilidad geográfica. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo 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 y a la RLT trabajadores las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, 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.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de 5 días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

**Suspensión del contrato.** El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 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. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, La suspensión del contrato de trabajo dará lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

**Extinción del contrato.** El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

**Extinción del contrato por causas objetivas.** No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del artículo 52 del ET las ausencias debidas motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

**Nulidad del despido.** Será también nula la decisión extintiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la normativa vigente.

**Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género.** Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se consideraran justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por personal médico o cualquier otra ausencia debidamente justificada y relacionada con la protección o la salud de la víctima de violencia de género y sus hijos/as.

**Acreditación de las situaciones de violencia de género.** Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con:

1. La Orden de Protección a favor de la víctima
2. Informe del Ministerio Fiscal, si no se hubiere dictado la primera.
3. Cualquier otro informe o documento judicial que acredite la condición de víctima de violencia de género en el momento en el que se ejerce el derecho.

**Excedencia.** Se establece una excedencia de hasta un máximo de 12 meses. La excedencia contemplada en el presente apartado será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En Navatejera, a 21 de abril de 2017.—Almudena De Celis León.—Aránzazu De Celis León.—María del Carmen De Celis León.—Francisco González Fuertes.—María Rosario Berciano Borrego.—Rubén Vallejo Valdeón.—María del Carmen Moro Collado.