

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO AXA

PREÁMBULO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el pasado 4 de Marzo de 2009, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Convenio Colectivo de AXA fue constituida la Comisión de Igualdad con los siguientes objetivos y finalidades:

- Velar para que en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de AXA no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.

-Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo AXA.

-Negociar el Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral del Grupo AXA.

-Participar en los Planes de Igualdad en los términos previstos legalmente.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, el Grupo AXA ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna del Grupo para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, el Grupo AXA incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de las empresas que lo componen tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

PRIMERO.- Interpretación de principios

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

1. Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley.
2. Discriminación directa, 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 en situación comparable.
3. Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del 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 y adecuados.
4. Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
5. 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, ofensivo, hostil o humillante.
6. 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 u ofensivo.
7. Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

SEGUNDO.- Ámbito personal de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por el Convenio Colectivo interno de las empresas del Grupo AXA SEGUROS.

TERCERO.- Ámbito temporal

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de cinco años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran. Además, se prorrogará tácitamente por periodos anuales salvo que se produzca denuncia con al menos un mes de antelación por cualquiera de las partes sin necesidad de agotar el periodo anual prorrogado.

CUARTO.- Diagnóstico

El Departamento de Relaciones Laborales en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un Diagnóstico de Situación sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral personal y familiar y ordenación de tiempo de trabajo.

Los resultados obtenidos fueron objeto de comparación con la situación existente en el Sector Asegurador "ICEA 2007" para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

QUINTO.-Objetivos

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán desarrolladas en su caso con la intervención de la Comisión de Igualdad, por cada una de las comisiones especiales instauradas de acuerdo a la vigencia del convenio colectivo que a título enumerativo son las siguientes:

- Comisión mixta.
- Comisión de intervenciones especiales.
- Comisión de empleo.
- Comisión de jornadas especiales.
- Comisión de promociones y carreras profesionales.
- Comisión de control del plan de pensiones.
- Comisión de salud laboral.

Y las cuales se encargarán, dentro de los parámetros que este plan recoge de:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de AXA Seguros.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

SEXTO.- Medidas

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

1.-Cultura Organizativa para el fomento de la Igualdad:

Promover la conciliación de la vida familiar y laboral combatiendo aquellos estereotipos que puedan incidir negativamente en la mujer y/o en otros colectivos:

- a) Fomentando la contratación, formación, promoción y desarrollo de personal en condiciones de igualdad.

- b) Garantizando que los criterios de promoción, desarrollo profesional, evaluación y valoración no sean discriminatorios.
- c) Implantando medidas que permitan a las trabajadoras y los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares.
- d) Utilizando un lenguaje no sexista, tanto en las imágenes como en los textos.

2.- Medidas en materia de acceso al empleo y selección:

Garantizar que los procesos de selección del personal no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro, asegurando unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades.

- a) Cuidando el lenguaje en las ofertas, el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos, edades de los hijos, si no por el contrario, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
- b) Anunciando vacantes con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, cuidando la denominación de los puestos.
- c) Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los/as responsables de la selección de personal.
- d) Garantizando el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada.
- e) Informando a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad y conciliación de la empresa.

3.- Medidas en materia de Promoción y Clasificación Profesional:

En los procesos de promoción interna se acuerda establecer instrumentos que favorezcan la participación de la mujer, especialmente a través de los mecanismos existentes en la negociación colectiva:

-Exámenes de ascensos y promociones.

-Publicación de vacantes en Bolsa interna de Empleo, utilizando lenguaje no sexista incluyendo mujeres con la adecuada formación y experiencia en los procesos de promoción, fomentando una participación de las mismas en los procesos de ascenso como mínimo de su proporción en la plantilla. En caso de

igualdad de condiciones de dos candidatos se promocionará al sexo menos representado en aquellos puestos o niveles a cubrir.

Para hacer efectivo este principio, AXA se compromete a favorecer un mayor desarrollo profesional que facilite la promoción de más mujeres en aquellos Niveles y funciones donde están subrepresentadas (a partir de Grupo I Nivel 3) hasta alcanzar la paridad.

Se incidirá especialmente en cursos de formación para la igualdad a las personas con capacidad de proponer y/o decidir ascensos de Nivel o promoción a funciones que conlleven ascensos de Nivel.

4.- Medidas en materia de formación:

a) Facilitando la formación a distancia o vía on-line a las trabajadoras y trabajadores con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad.

b) Adaptando las condiciones para el acceso a los cursos, así como el desarrollo de los mismos para fomentar la participación del alumnado.

c) Utilizando los permisos individuales de formación, para personas que quieran continuar su desarrollo personal o profesional de acuerdo con lo previsto en el artículo 57 del Convenio Colectivo del Sector.

d) Estableciendo el objetivo de facilitar una formación adecuada en las cuestiones de igualdad, lenguaje no sexista y acoso moral y sexual a la totalidad de la plantilla. Se priorizará la formación de los equipos directivos y de las demás personas con empleados/as a su cargo. Se podrán utilizar medios virtuales.

Se establecerá formación en Igualdad de Oportunidades que facilite un cambio cultural en la empresa; y especialmente para mandos con responsabilidades de gestión y dirección en la empresa asegurando la participación de mujeres en todos los ámbitos formativos.

5.- Salud Laboral.- Vigilancia en el conocimiento, aplicación y cumplimiento de la legislación vigente:

La empresa velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

6.- Retribución:

Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

a) La Compañía se compromete a la revisión y valoración de los distintos puestos de trabajo que configuran cada grupo profesional y nivel retributivo (pluses, primas complementos, funciones de mando, responsabilidad, disponibilidad) para identificar de forma individualizada las situaciones de desequilibrio retributivo y aplicar en su caso las medidas correctoras necesarias.

b) El periodo de ausencia por suspensión del contrato por maternidad o paternidad no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo del bonus que en su caso pudiera corresponder al trabajador o trabajadora.

c) La retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinará de acuerdo exclusivamente con los parámetros fijados en el sistema de retribución variable en la Compañía, sin que las horas de dedicación sean uno de los elementos incluidos en el mismo.

7.-Medidas para la prevención del acoso por razón del sexo y sexual:

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo. En este sentido se adjunta al presente plan como anexo el protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

8.- Medidas para optimizar la comunicación en materia de Igualdad:

Se promoverá una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose el mismo a disposición de los empleados y empleadas en la Intranet del Grupo AXA.

9.- Medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Potenciando que las reuniones se realicen en horario laboral y fomentando el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

9.1 Permisos

El/La trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado/a, 15 días naturales pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

b) Tres días laborables, o cinco naturales (tres al menos laborables) en caso de desplazamiento, ampliables como máximo a un mes sin sueldo, a partir del cuarto o sexto día respectivamente, en los casos de nacimiento de hijo o hija, o régimen de acogimiento o adopción.

c) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge, tres días laborales ampliables a cinco naturales (dos al menos laborables) en caso de desplazamiento pudiéndose ampliar a un mes sin sueldo a partir del cuarto día o del sexto respectivamente. Será el personal médico que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual ampliables a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

e) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio o toma de hábitos de los hijos/as.

f) Por el tiempo necesario para consulta médica con especialista en la Seguridad Social. La asistencia deberá ser debidamente justificada.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

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

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

Los días de permiso retribuido regulados anteriormente, se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en los mismos se hacen a días laborables. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

9.2 Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 16 días laborables con la misma finalidad para el supuesto de un solo hijo/a, y de 14 días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador/a, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Se establece el derecho a unir el disfrute de vacaciones a los permisos de Maternidad/Paternidad y de lactancia, tanto si los disfruta el padre como la madre de acuerdo con lo previsto convencional y legalmente.

9.3 Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de como mínimo un octavo, y con un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en los apartados 9.2 y 9.3 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

9.4 Permisos Particulares

El trabajador o trabajadora, previo aviso de 24 horas si se conoce la causa, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o alternativamente 21 horas al año.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, sin derecho a remuneración según opte el empleado/a. Estos días y horas no serán acumulables a vacaciones.

En caso de que la solicitud sea superior a 15 horas continuadas, el preaviso deberá efectuarse con una antelación de dos días. En la recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación, en los dos meses siguientes al bimestre computado. Esta norma solo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar, deberá recuperarse antes del 31 de Diciembre de ese año.

9.5 Licencias no retribuidas

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes:

- Procesos de adopción en el extranjero. En dicho supuesto, en el momento de la adopción y/o acogimiento el trabajador/a disfrutará de un permiso adicional individual de 10 días naturales más 5 días laborables.
- Necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, crónica o discapacidad grave.
- Hospitalización o discapacidad del mismo;
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por el trabajador o trabajadora que solicite la licencia sin sueldo. La persona que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

Aquella persona que se encuentre ante alguna de las citadas situaciones y necesite la flexibilidad indispensable que le permita atender debidamente las necesidades familiares, deberá solicitarlo justificadamente ante la persona responsable de RR.LL., quien resolverá, sobre la concesión o no de dicha flexibilidad a la mayor brevedad, a ser posible en el plazo de cinco días laborales

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

9.6 Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre.

9.7 Permiso por paternidad

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres reconoce a los padres el derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos, que serán 20 en caso de familia numerosa, con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento de menores de 6 años, o de menores de edad que sean mayores de 6 años y bien sean discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Este permiso es ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y del permiso de tres días contemplado por nacimiento de hijo/a y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Además el Convenio Colectivo de AXA establece la posibilidad de disfrute de un permiso complementario de paternidad de tres días naturales adicionales otorgado a los trabajadores que por reunir los requisitos legales, hayan disfrutado del permiso de paternidad y que serán disfrutados inmediatamente del permiso paternal del 48 bis del E.T por cuenta de la Empresa.

9.8 Excedencias

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa que resulta de aplicación. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- Por cuidado de hijo.

El art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, establece que los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Por cuidado de familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que el trabajador/a permanezca en situación de Excedencia por cuidado de hijo o familiar, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.

En ambos casos, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Excedencia Voluntaria:

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

A estos efectos se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Voluntarias que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo:

En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- II. Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el

trabajador/a deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados/as de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador/a hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Excedencia voluntaria prevista en el Convenio del Grupo AXA.

Los empleados o empleadas con tres años de servicio en la Empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de tres meses y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias previstas en el Convenio General, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

Excedencia solidaria:

Para fines de carácter solidario, debidamente acreditados, aquellos empleados/as con más de tres años de antigüedad, que no lo hayan disfrutado en los últimos 5 años anteriores, tendrán derecho a solicitar excedencia hasta doce meses.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el periodo de excedencia con el mismo Nivel que ostentaba y en la misma provincia siempre que dicho periodo no sea superior a tres años quedando regulada la reincorporación de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores una vez superado dicho periodo.

Cualquier periodo de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cinco años de servicio efectivo en el Grupo AXA. El personal en situación de excedencia no podrá exceder del 5% de la plantilla.

Requisitos comunes:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado o empleada deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Las empresas, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

En caso de cubrirse el puesto de la persona excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

Acceso a la formación y a la presentación a exámenes de capacitación y/o promoción, durante excedencias y/o permisos derivados de la conciliación:

Quienes se encuentren en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, tendrán derecho al acceso a la formación, especialmente con ocasión de su reincorporación, así como a presentarse a los diferentes exámenes y pruebas de capacitación o de promoción interna que se convoquen en la Entidad durante el tiempo que dure dicha excedencia, siempre que reúnan los requisitos exigidos para los mismos, como si se encontraran en activo.

Violencia de género

Las trabajadoras s de violencia de género tendrán derecho 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 de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, en los términos previstos en el presente Plan de Igualdad.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en el Convenio Colectivo o en acuerdos entre la empresa y la representación de las trabajadoras o entre acuerdos puntuales entre la trabajadora afectada y la empresa. La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

- 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, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, 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 un futuro. El traslado o el cambio de puesto de trabajo tendrán una duración inicial de 6 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 caso decaerá la obligación de reserva.

- La trabajadora de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta 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. En este supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

- La trabajadora de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de acuerdo con los términos previstos legalmente. No obstante, si así lo solicitara, podrá durante un periodo total máximo de tres meses reducir su jornada, entre un octavo y el 50% sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario. Para ser acreedora de este derecho, será necesario que justifique haber sido de la violencia de género mediante sentencia firme que así lo declare o, en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género.

9.9 Vacaciones anuales: Incapacidades temporales derivadas de embarazo, parto o lactancia natural o suspensión de contrato por maternidad

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, o la lactancia, o con el periodo de suspensión de contrato derivado de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del permiso, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el periodo de disfrute del año al que corresponda dichas vacaciones.

10.- Ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Según lo establecido en el artículo 23 del Convenio Colectivo de AXA Seguros relativo a distribución horaria, el trabajador/a tiene derecho a la flexibilidad horaria bajo los límites recogidos en el citado artículo.

Cuando el trabajador o trabajadora por motivos de guarda legal tenga a su cuidado una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria diferentes, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Evaluación y Seguimiento

La Comisión de Igualdad será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, para lo que de manera semestral, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento. Durante el primer año la Comisión de Igualdad se reunirá trimestralmente. También podrá reunirse la Comisión siempre que lo requiera cualquiera de los miembros previa justificación.

ANEXO I AL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO AXA:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL EN LAS EMPRESAS REGULADAS POR EL CONVENIO AXA

1.- Definición de Acoso:

1. Acoso Moral:

Se entiende por acoso moral la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la , pudiendo culminar con la expulsión o abandono del puesto de trabajo.

A título de ejemplo se considerarán comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien una conducta de acoso moral, entre otros:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación
- Los atentados contra la dignidad de la persona
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo
- La violencia verbal o escrita

2. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo:

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

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

Asimismo se considerará discriminación directa por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

A título meramente enunciativo, constituyen conductas de acoso sexual:

- Incitación o presión para mantener relaciones sexuales

- Solicitar favores sexuales bajo amenaza a la estabilidad del puesto de trabajo o a la promoción profesional
- Toda agresión sexual

Un único episodio no deseado podrá ser constitutivo de acoso sexual.

2.- Acción Preventiva:

Se fomentaran medidas encaminadas a evitar en el ámbito de la empresa estas situaciones de acoso, tales como:

Comunicación: La empresa garantizará el conocimiento de este Protocolo por todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo AXA.

La empresa integrará y difundirá como principios programáticos en su código deontológico el respeto, educación y buenas prácticas que todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la organización deberán observar en sus respectivos puestos de trabajo.

Responsabilidad: Toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Las personas con equipos a su cargo tendrán especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de responsabilidad.

Formación: La empresa incluirá esta materia con carácter obligatorio en los programas de formación adecuados correspondientes, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo. Los mandos recibirán las instrucciones oportunas para impedir comportamientos o expresiones poco respetuosas o agresivas.

La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un ambiente laboral propicio, al margen de actitudes y/o comportamientos moral o sexualmente agresivos. Consecuentemente, se compromete a adoptar las medidas oportunas que prevengan o sancionen conductas que violenten la integridad moral o sexual de sus trabajadores y trabajadoras.

3.- Procedimiento de actuación:

En desarrollo de la Disposición Adicional Séptima del Convenio General del Sector, se establece un procedimiento interno que se iniciará con la denuncia de acoso de la víctima o a través de la representación social. Quien lo desee, solo tratará con un interlocutor. Todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse por parte de la persona afectada ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Se garantiza la participación de la representación sindical cuando así lo solicite la víctima. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.

Inicio del proceso: El procedimiento podrá iniciarse con la denuncia verbal identificando al presunto agresor llevada a cabo tanto por la persona afectada, la representación social o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, informando a cualquiera de los miembros del Departamento de RRLL o al gerente de RRHH de proximidad.

La empresa nombrará a una persona instructora, que será en todo caso un miembro del Departamento de RRLL, cuya función consistirá en realizar una investigación exhaustiva, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir en su caso la continuidad del acoso denunciado para lo que se articularán medidas oportunas una vez valorada la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia.

En cualquier caso la persona afectada podrá plantear la denuncia escrita ante el Departamento de Relaciones Laborales, la Comisión de Igualdad o la Representación sindical, así como iniciar el proceso judicial que estime necesario.

Concluida la actuación preliminar o si la denuncia se formula por escrito, la Dirección de la empresa, a través de la Dirección de RR.LL., procederá a la apertura de un expediente informativo, y comunicará a la mayor brevedad los hechos denunciados a la Comisión de Igualdad.

En el expediente informativo se recabará cuanta información, documentación y testimonios sean precisos para la presentación de las conclusiones y se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada y durante este proceso todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La tramitación del citado expediente no podrá exceder de diez días hábiles laborables, al término de los cuales se deberá presentar ante la Dirección de RRLL de la empresa un informe detallado de los hechos acaecidos, trámites de comprobación efectuados y conclusión final alcanzada. Sólo en casos excepcionales y previa justificación de las razones que lo motiven, podrá ampliarse el plazo de tramitación del expediente por el tiempo que se considere necesario, no pudiendo superar dicha prórroga más de cinco días hábiles laborables.

Durante el trámite de audiencia del expediente informativo se garantizará la asistencia de la representación sindical, si así lo requiere la persona afectada.

A la vista del informe presentado, la Dirección de RR.LL. de la empresa determinará:

1º Considerar no acreditada la existencia de acoso, dando por concluida la tramitación del expediente

2º Considerar la existencia de indicios racionales de acoso. Del resultado del expediente informativo se facilitará una copia a la Comisión de Igualdad.

Adopción de medidas cautelares:

De concluir, según el expediente informativo, la existencia de indicios racionales de acoso, la Dirección de la empresa se obliga a adoptar las medidas cautelares que considere precisas, entre ellas, sin dilación, la separación de la de su presunto o presuntos agresores sin perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante y o denunciado.

Existencia de indicios racionales de acoso:

En estos casos, procederá la apertura de un expediente disciplinario en el que se dará traslado al presunto agresor de los hechos que se le imputan, concediéndole el plazo reglamentario de cuatro días hábiles laborables para formular las correspondientes alegaciones en su descargo y, en su caso, la práctica de la prueba que considere oportuna. Será competente para la tramitación de dicho expediente el Departamento de RRL de la empresa. Los plazos indicados se respetarán en tanto en cuanto no se agoten los plazos legales de prescripción.

Durante la tramitación de dicho expediente, el trabajador imputado quedará relevado de asistencia a su puesto de trabajo, con derecho a retribución. Sobre el contenido del expediente y las alegaciones que en su descargo pueda efectuar el empleado imputado se dará traslado a la Comisión de Igualdad. Asimismo, dos miembros de dicha Comisión, uno por parte de la representación empresarial y otro por la social, podrán acceder a la práctica de la prueba propuesta por el trabajador expedientado.

Concluido el expediente, la Dirección de la Empresa procederá:

a) Al sobreseimiento del mismo de considerar no acreditados los hechos motivadores de su instrucción

b) Considerar acreditada la existencia de acoso en cuyo caso dará lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente.

Si en el transcurso del proceso la pasara a una situación de Incapacidad Temporal, se le ofrecerá por parte de la empresa ayuda psicológica. En el caso de que tras la investigación, se determine que ha existido acoso, se intercederá para remitir toda la información pertinente a la mutua con el fin de

que valore si podría considerarse como un accidente de trabajo. Se podrá acudir a dictamen de un especialista independiente que ayude a discernir si existe relación entre la situación de acoso y la patología de la víctima cuyo coste en su caso será a cargo de la empresa.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones, o declaraciones de terceros, que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivos de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.