

EXCEDENCIA VOLUNTARIA PARA TRABAJAR EN INGESA

Cuando un trabajador haya sido requerido para trabajar en alguno de los puestos de trabajo a los que haya optado libremente en el INGESA, podrá optar a llegar a un acuerdo con la empresa para poder ajustar los periodos de excedencias necesarios sin que en ningún caso se sobrepasen los cinco periodos diferentes contando las posibles prórrogas de cada periodo.

Artículo 29.- Jubilación y Segunda Actividad.

Las funciones laborales del personal de movimiento necesitan de unas condiciones psicofísicas que con la edad se van perdiendo. Es por ello que en este sector se debe de incentivar o premiar la elección de la jubilación anticipada.

Es por este motivo, desde la patronal y la representación sindical, se irán buscando fórmulas y métodos para conseguir puestos de trabajo en segunda actividad, para el personal de mayor edad, siempre que sea posible. Es necesario el establecimiento de reuniones con la dirección del INGESA y con los políticos responsables del servicio sanitario, para conseguir puestos de segunda actividad para el personal mayor de 55 años de edad. Puestos donde ya no sea necesaria una especial destreza o fuerza física.

La preferencia de opción a estos puestos de trabajo será por el cumplimiento de la edad.

Cuando haya más de un trabajador en edad para optar a la segunda actividad y sólo haya una vacante, la preferencia para esa opción serán la fecha de cumplimiento de la edad y la antigüedad en el sector.

Artículo 30.- Acumulación de Horas Sindicales.

Cuando una empresa del sector tenga más de un Delegado de Personal, podrán acumular las horas sindicales de todos los representantes en uno solo.

Artículo 31.- Cuota Sindical.

Las empresas facilitarán la recaudación de la cuota sindical y el abono de las misma a las organizaciones sindicales que se indiquen por el personal. La solicitud deberá de ser comunicada a la empresa por escrito.

Artículo 32. Plan de Igualdad y Prevención del Acoso en el Trabajo.

Las partes manifiestan su voluntad y determinación a iniciar la negociación de un Plan de Igualdad en el sector dirigido a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del mencionado sector, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se consideraran, además, falta muy grave, como abuso de autoridad. Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral. La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.