

SECCIÓN 4 - IGUALDAD, SALUD LABORAL Y GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 30. Principio de igualdad y no discriminación

El Real Club Marítimo de Melilla (RCMM) garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, edad, estado civil, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, condición social, afiliación sindical, idioma, opinión política o cualquier otra circunstancia personal o social.

Todas las actuaciones en materia de contratación, clasificación profesional, promoción, formación, retribución y condiciones laborales se regirán por los principios de mérito, capacidad, transparencia y no discriminación.

La dirección del RCMM y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso o discriminación.

Artículo 31. Igualdad retributiva y transparencia salarial

El RCMM aplicará el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, conforme al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 902/2020.

Para ello:

- Mantendrá actualizado un registro retributivo que incluya los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales desglosados por sexo y grupo profesional.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer, a través de su representación legal, la información retributiva necesaria para comprobar el cumplimiento del principio de igualdad.
- Cualquier diferencia retributiva deberá justificarse por criterios objetivos y ajenos a toda discriminación.

La Comisión Paritaria supervisará el cumplimiento de esta obligación y podrá requerir revisiones cuando detecte desviaciones injustificadas.

Artículo 32. Prevención del acoso y protocolos de actuación

El RCMM declara su tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o laboral (moral), comprometiéndose a establecer un Protocolo de Prevención y Actuación frente a estas conductas, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y el RD 901/2020.

El protocolo deberá incluir:

- Mecanismos confidenciales y accesibles de denuncia.
- Procedimientos de investigación imparcial y plazos razonables de tramitación.
- Garantías de protección frente a represalias.
- Formación periódica a todo el personal sobre respeto y convivencia laboral.

Artículo 33. Salud laboral y prevención de riesgos

El RCMM garantizará la seguridad y salud laboral de todas las personas trabajadoras conforme a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello:

- Evaluará los riesgos derivados de cada puesto y adoptará las medidas preventivas necesarias.
- Formará e informará al personal sobre los riesgos específicos de su actividad.
- Velará especialmente por la ergonomía, riesgos psicosociales, turnicidad, y trabajo nocturno.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a revisión médica anual, gratuita y voluntaria, dentro de la jornada laboral.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras cooperarán activamente a través del Delegado/a de Prevención o el órgano equivalente.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

Al personal en situación de incapacidad temporal, se le aplicará mientras se encuentre en dicha situación, lo previsto en la legislación de la Seguridad Social.

Se abonará un complemento de hasta 100 % del salario base más antigüedad, en el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes mientras dure el periodo de hospitalización o el tratamiento oncológico (Quimio o Radioterapia).

Artículo 35. Clasificación profesional, grupos y funciones

La clasificación profesional se estructura en cuatro grupos, definidos según la naturaleza de las funciones, el nivel de responsabilidad, la autonomía y la formación requerida, conforme al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.