

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de su plantilla (RLT), deciden suscribir el siguiente PROTOCOLO, teniendo como marco el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia (...), que tengan o puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de las mujeres, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para las mujeres víctimas de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a las mujeres objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho Social previendo la circunstancia de las mujeres en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su

cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso complemento, en lo que atañe a las relaciones laborales de las mujeres trabajadoras.

El presente documento pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Así, Verdiblanca insta a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Verdiblanca contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de las mujeres o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo de Verdiblanca.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de Violencia de Género las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el RD Ley 9/2018.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

La L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece:

5.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8). La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

5.2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4). 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. La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

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 (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b).2º y 269.2).

5.4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.

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 (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m).

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo

a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

5.5. Acreditación de la situación legal de desempleo.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la Empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b).

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social LGSS, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

5.6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

5.7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

5.8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

VI. PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS A LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y complementar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, la Empresa y la representación legal de su plantilla proponemos las siguientes medidas:

6.1. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

6.2. Permisos.

A las mujeres víctimas de violencia de género se les facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas legales, judiciales o médicas, incluidas las de las personas dependientes a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, hasta un total de 16 horas anuales, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la entidad bajo petición previa y justificación médica, social y terapéutica y/o de la administración competente.

6.3. Excedencia por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria habiendo prestado un mínimo de 3 meses de servicio en la entidad, teniendo un derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses con un máximo de 12 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

6.4. Recolocación en otros centros de trabajo de la entidad.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrán derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la empresa, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será la mujer quién decida, quién es la persona que se traslada.

6.5. Anticipos económicos.

Además de lo establecido en el convenio colectivo, sobre la víctima de violencia de género, se concederá un anticipo de nómina por trabajos futuros como máximo de los siguientes seis meses posteriores a su solicitud y supeditada la devolución a la proporción de la duración de su contrato con la empresa en función de si es indefinido o eventual.

6.6. Ayudas sociales.

Se prestará de forma gratuita, asistencia terapéutica psicológica, recursos sociales y de empleo, a la víctima de violencia de género mediante el personal técnico de la organización de psicología, orientación laboral y/o trabajo social siempre que la entidad disponga de dicho personal especializado en la materia.

6.7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales, en virtud de las necesidades del servicio de la empresa.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto la empresa tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora la asesora confidencial quien se ocupará con la mayor discreción y confidencialidad, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo, que se

adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir las medidas de este protocolo contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas, y mantendrán la discreción y confidencialidad exigidas.

La asesora confidencial deberá informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

.- Medidas de seguridad para la persona agredida.

Cuando la víctima de violencia de género y el maltratador pertenezcan a la misma empresa, se adoptarán de inmediato las medidas cautelares legales establecidas para proteger la integridad de la víctima de violencia de género.

Se negociarán otras medidas de protección dirigidas a la persona agredida si fueran necesarias.

VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Este documento está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este protocolo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la trabajadora interesada.