PROTOCOL PER A LA DETECCIÓ I EL TRACTAMENT A L'EMPRESA APINDEP RONÇANA SCCL DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE PRODUIDES DINS I FORA DELS LLOCS DE TREBALL

Contenido

Capítol 1.- Persones destinatàries 3
Capítol 2.- Introducció 3
Capítol 3. – Objectius 4
Capítol 4 .- Principis 5
Capítol 5.- Àmbit d'actuació 5
Capítol 6.- Definicions 6
Capítol 7.- Garanties 6
Capítol 8.- Procediment 7
Capítol 9.- Mesures de protecció de les víctimes 8
Capítol 10.- Sensibilització 8
Capítol 11.- Difusió 9
Capítol 12.- Avaluació i Seguiment 9
Capítol 13.- Normativa bàsica de referència 9
Annex I.- DRETS LABORALS: PROPOSTES DE MESURES DE DISCRIMINACIÓ POSITIVA I MILLORA 10
Proposta 1.1 10
Proposta 1.2 10
Proposta 2.1 14
Proposta 2.2 14
Proposta 2.3 14
Proposta 2.4 14
Proposta 2.5 14
Proposta 2.6 14
Proposta 2.7 14
Proposta 2.8 15
Proposta 2.9 15
Proposta 2.10 15
Proposta 2.11 15
Proposta 3.1 16
Proposta 3.2 16
Proposta 4.1 16
Proposta 4.2 16

Proposta 4.3 17
Proposta 5.1 17
Proposta 5.2 17
Proposta 5.3 17
Proposta 5.4 17
Proposta 5.5 17
ANEX II.- PROTECCIÓ EXTRAJUDICIAL 18
Annex III.- LA IGUALTAT A LA 20
RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES 20
EPÍLEG.- ASPECTES PROCEDIMENTALS PER A LA PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A L'EMPRESA 21

Capítol 1.- Persones destinatàries

Aquest Protocol va dirigit a totes les persones que a qualsevol nivell jeràrquic i/o posició presten els seus serveis per a l'empresa **APINDEP RONÇANA, SCCL** i que puguin observar per si mateixos o arribar a tenir coneixement directe o indirecte de situacions de violència de gènere que poguessin estar patint altres treballadors i/o col·laboradors del seu àmbit personal o familiar, tant dins com fora dels llocs de treball.

En conseqüència, els destinataris específics d'aquest protocol són:

- La Propietat.
- L'Alta Direcció de l'Empresa.
- Tot el personal de la plantilla, amb independència del seu nivell i/o posició jeràrquica a l'Empresa.
- Tots/es els/les col·laborador/es que prestin els seus serveis per a **APINDEP RONÇANA, SCCL**, ja sigui per compte propi o sota la dependència d'altres empreses contractades i/o subcontractades.

Capítol 2.- Introducció

En virtut del compromís adquirit al Pla d'Igualtat, (si s'escau) i/o al marc de la Responsabilitat Social Corporativa, (en qualsevol cas) **la Direcció,** com a responsable de protegir els drets fonamentals de les persones als llocs de treball, especialment el dret al respecte necessari pel que fa a la seva dignitat personal es compromet a **prevenir la violència de gènere en el sí de l'empresa APINDEP RONÇANA, SCCL i al seu entorn social**, prestant informació i suport a les treballadores víctimes de violència de gènere, de conformitat amb els principis establerts a la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

La **Direcció** es compromet a fer front a aquesta greu violació del drets humans, establint a tota l'organització **el principi de tolerància zero respecte a la violència contra les dones,** sota el marc del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violència contra la mujer y la violència doméstica (Convenio de Estambul)*, i l' *art.73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,* com a **Acció de Responsabilitat Social de les empreses en matèria d'igualtat,** tenint com a referència la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

Aquesta **declaració de principis** s'estableix amb la voluntat de despertar i canviar consciències i liderar un canvi cultural i de comportament a dia d'avui encara emparat en arcaics estereotips de gènere que tenen la dona al seu punt de mira.

Des de tota l'Organització, les persones signants d'aquest Protocol assumim la responsabilitat individual i col·lectiva com a ciutadans i ciutadanes i ens comprometem a difondre entre tots els grups d'interès de l'Empresa aquests principis, integrant-los a totes les seves àrees d'activitat i entre tots els treballadors i treballadores, amb l'objectiu d'eradicar aquesta forma de **vulneració dels drets humans** i sancionar els comportaments violents, tant al sí de l'Empresa, com a fora, **sense tolerar cap comportament de violència contra les dones.**

Per això, la Direcció d' **APINDEP RONÇANA , SCCL**, subscriu i fa seu el present **Protocol per a la Prevenció de la Violència de Gènere** com a compromís de respecte a la integritat i dignitat humana; sensibilització ; informació i prevenció, amb total garantia de confidencialitat i amb la finalitat de **garantir els drets dins l'àmbit laboral perquè les treballadores que pateixin violència de gènere puguin conciliar els requeriments de la relació laboral amb les circumstàncies personals i/o familiars.**

La implantació i la difusió del **Protocol per a la Prevenció de la Violència de Gènere** a l'empresa **APINDEP RONÇANA, SCCL** té, entre els seus objectius principals promoure una cultura de rebuig i sensibilització que propiciï una millora del clima i de la salut laboral de les treballadores i dels treballadors, i s'erigeixi a més, en una acció de cohesió social enquadrada a les accions de **Responsabilitat Social Corporativa.**

L'aplicació del present Protocol no exclou ni substitueix la tutela legal de les víctimes i altres mesures de Protecció a l'empar de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* i el Codi Penal.

Destacar, per últim, que la violència de gènere a la qual es refereix aquest Protocol comprèn tot acte de violència, tant física com psicològica.

Capítol 3. – Objectius

Tolerància zero amb la violència contra les dones: Promoure i protegir el dret de tots els treballadors i les treballadores, en particular de las dones, a viure fora del perill de la violència, tant a l'àmbit laboral com al privat.

Sensibilitzar els treballadors i les treballadores de l'empresa perquè adoptin una actitud proactiva i trenquin amb la cultura tradicional de tolerància i negació que perpetua la desigualtat de gènere i la violència que la causa.

Informar i formar als treballadors i les treballadores dels drets laborals que emparen a les treballadores que pateixin violència de gènere perquè puguin conciliar la relació laboral amb les seves circumstàncies personals i o familiars, a l'empar de la *Ley Organica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género*.

Prevenir la violència, protegir les víctimes i informar de les accions judicials que es puguin establir contra els agressors.

Desenvolupar els termes de l'aplicació dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.

Garantir la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina i fora.

Garantir el principi de transversalitat de les mesures, de manera que a la seva aplicació es tinguin en compte les necessitats i les demandes específiques de totes les dones víctimes de violència.

Capítol 4 .- Principis

- Les treballadores i els treballadors tenen dret a tenir un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils, vexatoris o intimidatoris cap a la seva persona.
- L'empresa té el deure i la obligació de garantir la dignitat dels treballadors i de les treballadores, així com la seva integritat física i moral.
- Promoure una cultura al lloc de treball i de valors basats en el respecte dels drets i de les llibertats fonamentals i de plena igualtat entre homes i dones.
- Recolzar la gestió de canvis a les actituds individuals i col·lectives que trenquin amb una cultura que perpetua la desigualtat de gènere i la violència.
- La violència contra la dona, constitueix un dels problemes més greus de la societat actual i és una clara manifestació de discriminació i desigualtat, estant tots els ciutadans i les ciutadanes obligats a respectar els principis d'igualtat i no discriminació per raó de gènere.
- Les parts signants del present Protocol es comprometen, amb la finalitat de protegir la dignitat de les persones amb l'interès de mantenir i crear un entorn laboral respectuós, a l'aplicació d'aquest Protocol com una de les vies d'eradicació de la violència a l'àmbit laboral i fora.

Capítol 5.- Àmbit d'actuació

L'àmbit d'actuació és el centre de treball de l'empresa **APINDEP RONÇANA, SCCL**.

L'empresa ampliarà l'aplicació del Protocol quan tingui coneixement de violació de drets contra la víctima amb ocasió de l'accés i/o abandonament del centre de treball; i comunicarà aquest extrem a les Forces i Cossos de Seguretat i autoritats competents.

Capítol 6.- Definicions

Violència contra la dona: S'haurà d'entendre una violació de drets i una forma de discriminació contra les dones, i per tant, es reputaran com a tals, tots els actes de violència basats en el gènere que impliquin o puguin implicar per a les dones, danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de portar a terme aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, a la vida pública o privada (art. 3) *Convenio de Estambul*.

Violència de gènere: Segons la *Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* s'entén com a tal "*tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat, exercida pel seu cònjuge, excònjugue, o persona que estigui o hagi estat vinculada a ella per una relació similar d'afectivitat encara que no hi hagués conviscut*".

Gènere: S'entendran com els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes (art. 3) *Convenio de Estambul*.

Violència contra la dona per raons de gènere: S'entendrà tota violència contra la dona pel simple fet de ser dona o que afecti les dones de manera desproporcionada (art. 3) *Convenio de Estambul*.

Capítol 7.- Garanties

Garanties d'informació:

L'empresa i tot el seu personal i altres destinataris, es responsabilitzaran de preservar un entorn laboral lliure de qualsevol tipus de violència i, en concret, el personal amb responsabilitat jeràrquica, tindrà l'obligació de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixi una situació de discriminació i/o desempar de qualsevulla treballadora que pogués ésser víctima de violència de gènere a les unitats organitzatives sota la seva responsabilitat.

Principi de confidencialitat:

La Direcció (o la persona que es designi) sota el principi de confidencialitat haurà d'informar la víctima del contingut d'aquest Protocol i oferir-li de forma immediata les mesures que s'hi estableixen.

Capítol 8.- Procediment

Totes les persones destinatàries d'aquest Protocol tenen la responsabilitat de garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de les persones i la igualtat entre dones i homes.

Qui tingui coneixement que alguna companya de feina pugui estar patint una situació de violència física i/o psicològica al seu entorn, ha d'informar a la Direcció (o a la persona que es designi) per a l'aplicació del present Protocol, sens perjudici, ni detriment de les accions penals, civils o laborals a les quals pugui tenir dret i exercir lliurement la presumpta víctima.

Als efectes de designar la persona encarregada del coneixement dels assumptes relatius a aquest Protocol l'empresa aplicarà un criteri d'idoneïtat, tenint especialment en compte, la seva experiència i les seves característiques, relacions, condicions, qualitats i habilitats.

1. El Procediment requerirà informar per escrit a la Direcció (o a la persona que es designi) sobre l'existència d'una situació de violència de gènere que se sospiti pogués estar patint una companya de feina.
2. S'identificaran degudament i suficient a l'informant i a la persona afectada.
3. Durant l'aplicació d'aquest Protocol, es tindrà especial cura i diligència de no lesionar els drets fonamentals de la víctima i del presumpte agressor, en concret:
    - El dret a la intimitat (art. 18.1 CE)
    - El dret a la integritat física i moral (art. 15 CE) respecte al art. 40.2 CE
    - El dret a la igualtat (art. 14 CE)
4. La Direcció (o la persona que es designi) amb caràcter immediat i en el termini màxim de 48 hores, informarà la víctima dels drets laborals que l'assisteixen i facilitarà la informació perquè pugui disposar del suport legal i/o psicològic.
5. La Direcció (o la persona que es designi) farà entrega d'una Guia informativa que conté els recursos legals i administratius dels quals podrà fer ús com a mesura de protecció.
6. Si la situació de violència s'esdevingués al lloc de treball pel fet de tractar-se de treballadors/es de la mateixa empresa, es mantindran els principis de presumpció d'innocència i respecte integral de la víctima i dels seus familiars.
7. La Direcció (o la persona que es designi) amb caràcter immediat a la reunió mantinguda amb la víctima, o en el termini màxim de 48 hores des que hagués tingut coneixement dels fets, en atenció a la gravetat d'aquests, podrà establir les mesures cautelars que consideri necessàries a l'àmbit laboral, sempre previ consentiment de la víctima.
8. El procediment establert, no impedirà que, en tot moment, es puguin promoure i tramitar qualsevulles altres accions davant instàncies externes a l'Empresa, ja siguin administratives i/o judicials, per a exigir las responsabilitats administratives, socials, civils o penals que al seu cas, corresponguin.

9. El principi de confidencialitat inspira tot el procés per la qual cosa, a aquest efecte, s'habilitarà un arxiu en el qual es guardarà tota la documentació de cada expedient, numerat i custodiat amb les degudes garanties de privacitat per la Direcció (o la persona que es designi). L'incompliment d'aquest principi de confidencialitat donarà lloc a l'aplicació a l'incomplidor del règim disciplinari que correspongui en virtut de la normativa legal i el conveni col·lectiu aplicable.

10. Si las agressions procedeixen d'un company de feina, procediria que l'empresari fes ús del seu poder disciplinari, acomiadant a l'autor de la conducta (art. 54 c. Del Estatut dels Treballadors). Si l'agressor o maltractador és el mateix empresari, la treballadora pot sol·licitar l'extinció del seu contracte per la via de l'article art.50 de l'Estatut dels Treballadors. En ambdós casos, la dona podria sol·licitar el cessament de la conducta fustigadora, interposant una demanda de tutela pel curs processal regulat als arts. 177 i següents de la *Ley 36/201, de 10 d'octubre,* reguladora de la jurisdicció social.

Capítol 9.- Mesures de protecció de les víctimes

1. Adoptar les mesures necessàries a l'àmbit de l'Empresa per a salvaguardar els seus drets i interessos, incloent mesures cautelars.
2. Informar dels drets i dels serveis existents i a la seva disposició, així com als seus familiars, sempre que la víctima ho autoritzi d'aquesta manera.
3. Proporcionar mesures de protecció, suport i assistència legal i/o psicològica adequada perquè els seus drets i interessos siguin degudament considerats i adoptar des de l'Empresa les mesures pertinents per a protegir al seu entorn i la seva vida privada.

Capítol 10.- Sensibilització

La Direcció es compromet a difondre i promoure una cultura d'igualtat i no discriminació a l'empresa **APINDEP RONÇANA, SCCL,** que elimini els estereotips sobre las maneres de comportament socioculturals de les dones i dels homes amb vista a eradicar els perjudicis, costums, tradicions i qualsevulla altra practica basada en la idea de la inferioritat de la dona o a un paper estereotipat de les dones i dels homes.

Capítol 11.- Difusió

11.1. El contingut del present Protocol es donarà a conèixer a tots els treballadors i treballadores de la plantilla, entregant-ne una copia juntament amb el rebut d'abonament de sous corresponent al mes següent a la seva aprovació, així com mitjançant la seva publicació a la intranet de l'empresa.

11.2. el contingut del present Protocol es donarà a conèixer a tots els col·laboradors que prestin als seus serveis per a l'empresa, ja sigui per compte propi o sota la dependència d'altres empreses contractades i/o subcontractades, amb la finalitat que aquests ho informin als treballadors/es que prestin serveis a les seves instal·lacions.

Capítol 12.- Avaluació i Seguiment

Es portarà a terme una avaluació i un seguiment amb caràcter anual de l'objectiu i de l'impacte d'aquest Protocol.

A aquests efectes es designarà una comissió encarregada d'avaluar un informe anual que serà objecte d'arxiu i custodia mantenint els mateixos principis de confidencialitat i sigil que es preveuen a l'aplicació del protocol.

És contingut obligatori de l'informe anual la referencia expressa a la detecció o no de situacions no previstes al protocol, i en conseqüència la necessitat d'actualització d'aquest protocol. L'informe també haurà de contenir expressament referència a la procedència o no, de modificar o afegir mesures de protecció de la víctima que resultin, en tot cas, més favorables que les regulades al present.

Capítol 13.- Normativa bàsica de referència

Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprovat pel *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*
Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprovat pel Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, per a la igualtat de dones i homes.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.
Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Ley de Enjuiciamiento Criminal.
Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul.)

A Santa Eulàlia de Ronçana, a 13 de juny de 2016.

Annex I.- DRETS LABORALS: PROPOSTES DE MESURES DE DISCRIMINACIÓ POSITIVA I MILLORA

1.- Acreditació de las situacions de violència de gènere exercides sobre les treballadores.

"Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats a aquest capítol s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció "(*Art 23 Ley Orgánica 1/2004*).

Proposta 1.1

El contingut d'aquest protocol serà d'aplicació una vegada la víctima hagi prestat la seva conformitat i acceptació a les accions preventives establertes a l'Empresa d'acord amb la informació rebuda per la Direcció i/o la persona que es designi.

Proposta 1.2

Es consideren com a situacions especialment agreujades les de les treballadores que pertanyen a minories, les immigrants, o les afectades per qualsevol tipus de discapacitat.

2.- Reordenació del temps de treball.

" La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, als termes previstos a l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació, del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball "(Art. 21.1 *Ley Orgánica* 1/2004).

Tant la suspensió com l'extinció donaran lloc a situació legal de desocupació. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a efectes de les prestacions de Seguretat Social i atur. La suspensió tindrà una ampliació al temps de reserva del lloc de treball i l'extinció contractual una prorroga a la situació de desocupació, tot això amb la finalitat de possibilitar un major ajustament amb les peculiaritats d'aquests casos, ja que, les seqüeles acostumen a perllongar-se durant molt temps.

“Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l’assistència social integral, a la reducció de la jornada laboral amb disminució proporcional del sou o a la reordenació del temps de treball, a través de l’adaptació de l’horari, de l’aplicació de l’horari flexible o d’altres formes d’ordenació del temps de treball que s’utilitzin a l’empresa.

Aquesta mesura comporta un problema que dificulta el manteniment de la independència econòmica ja que, implica la pèrdua proporcional del sou. Per tot això, potser seria recomanable de *lege ferenda* modificar la LGSS per a reconèixer com a situació legal de desocupació la reducció de la jornada de la treballadora víctima de la violència de gènere amb dret a la corresponent prestació, de manera analògica als supòsits en els quals es redueix temporalment la jornada ordinària diària de treball, d’acord amb l’expedient de regulació d’ocupació (art.208.1.3 LGSS),als termes de l’article 203.3 de la LGSS, això és, entre quan tingui lloc la reducció de la jornada ordinària diària de treball entre un mínim d’un 10% i un màxim del 70%.

La reducció de jornada permet portar a terme una jornada de duració menor a l’habitual amb la finalitat, tant de rebre assistència apropiada al seu estat físic o psicològic, com per a eludir qualsevol risc o amenaça provinent del seu agressor al qual, eventualment, pugés estar exposada als voltants del lloc de treball.

La norma no fixa per quant temps es pot reduir la jornada de treball, deixant la seva quantificació a la negociació col·lectiva, o bé, a través del conveni col·lectiu o als acords entre els representants dels treballadors i l’empresa. A efectes d’aquests, a l’acord entre empresari i treballadora. Ara bé, a falta de negociació o d’acord, la treballadora és la que té dret a determinar en quant es redueix la jornada, i si l’empresa qüestiona aquesta reducció, la treballadora pot exigir el seu dret davant els jutges del social a través d’un procediment especial i urgent, al mateix que està previst per a resoldre les discrepàncies entre treballadora i empresari en relació a l’exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, reconeguts legal o convencionalment.

L’Article 17.2 de l’Estatut dels Treballadors autoritza establir exclusions, reserves i preferències per a ésser contractat, facultant al govern per a regular mesures de reserva, durada o preferència a la feina que tinguin per objecte facilitar la col·locació dels treballadors demandants d’ocupació i defensar la ocupabilitat i els drets de les dones treballadores víctimes de violència de gènere.

Aquests drets es podran exercitar als termes que per a aquests supòsits concrets s’estableixin als convenis col·lectius o als acords entre l’empresa i els representants dels treballadors, o de conformitat amb l’acord entre l’empresa i els treballadors afectats. Al seu defecte, la concreció d’aquests drets correspondrà a aquests, essent d’aplicació les regles establertes a l’apartat anterior, incloses la relatives a la resolució de discrepàncies” (Art 37.8 Estatut dels Treballadors).

Quedarien compreses dins d'aquesta última categoria els canvis a l'hora d'entrada i de sortida de la feina; descansos a diferents hores, per a evitar seguir una mateixa rutina i per tant una fàcil localització per part de l'agressor; elecció de torn de treball; acumulació d'hores de feina a determinats dies; acumulació de descansos a períodes d'activitat generalitzada; gaudi de vacances no coincidents amb la resta de la plantilla, etc.
En definitiva, l'activació de la reordenació del temps de treball al qual hi té accés la víctima de violència de gènere, es produeixen en totes les vies que puguin contribuir a augmentar la seguretat de la treballadora i a reduir al màxim els efectes d'una eventual agressió al lloc de treball o a les seves proximitats.

"Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme que es vegin obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció al seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits l'empresa estarà obligada a comunicar als treballadors les vacants que existeixen en aquest moment o les quals es pugin produir al futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà la obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven els treballadors.

Un cop acabat aquest període, els treballadors podran optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou. En aquest últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva" (Art. 40.4 ET).

No es tracta d'un dret absolut i immediat exigible de forma immediata, sinó que, per a la seva efectivitat, és necessari que l'empresa disposi d'un altre centre de treball a la mateixa localitat o localitat diferent i que en aquest centre hi hagi una vacant, per això la mesura només podrà ser utilitzada als supòsits d'empreses grans. A més, és necessari que l'empresa hagi adoptat la decisió de desplaçar geogràficament a alguns dels seus treballadors o cobrir una vacant.

"El contracte de treball es podrà suspendre per les següents causes: Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència d'ésser víctima de violència de gènere"(Art. 45.1.n ET).

"En el supòsit previst a l'article 45.1.n, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, a menys que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos" (Art. 48.10 ET).

" El contracte de treball s'extingirà: per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència d'ésser víctima de violència de gènere"(Art. 49.1.m ET).

Un tret del règim privilegiat del qual gaudeix aquesta particular causa de dimissió és el de la no necessitat de preavís. A més l'art. 49.1 de l'Estatut del Treballadors reconeix el dret de la treballadora a extingir el seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència d'ésser víctima de violència de gènere. El fet positiu d'aquesta mesura és que aquesta extinció comporta, si es reuneixen els requisits de cotització, el dret a percepció de la prestació per desocupació.

"*El contracte es podrà extingir: Per faltes d'assistència a la feina encara que siguin justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència als dotze mesos anteriors assoleixi el cinc per cent de les jornades hàbils, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.*

No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes (...) les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció, o serveis de Salut, segons procedeixi" (Art. 52.d ET).

"Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Serà també nul l'acomiadament als següents supòsits: (...) el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball, o de suspensió de la relació laboral, als termes i condicions reconeguts en aquesta Llei" (Art. 55.5.b ET).

El que suposa una tutela addicional al seu favor durant els períodes d'exercici dels drets esmentats, que es projecta a l'àmbit de la càrrega probatòria davant la presumpció de nul·litat derivada del fet d'haver-se produït l'extinció durant el període protegit.

Quan l'empresa subscrigui contracte d'interinitat per a substituir una treballadora víctima de violència de gènere que té suspès el seu contracte, que hagi exercit el seu dret de mobilitat geogràfica o que s'hagi traslladat de centre; tindrà dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes durant tot el període de suspensió del contracte de la treballadora substituïda o durant sis mesos als supòsits de mobilitat geogràfica o trasllat de centre de treball.

Proposta 2.1

A sol·licitud de la víctima, la reducció de jornada, la concreció horària, el canvi de centre de treball, la mobilitat geogràfica i la suspensió de la relació laboral, no serà necessari un preavís si acredita la seva situació amb un mínim de 24 hores o amb el temps suficient.

Proposta 2.2

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a una pròrroga de sis mesos addicionals sobre el que estableix l'art. 40.3 bis del ET. A partir de la data de efectes del trasllat o el canvi del lloc de treball, durant la qual mantindrà el dret de reserva del lloc de treball.

Proposta 2.3

La treballadora víctima de violència de gènere podrà optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou durant un període de 12 mesos amb reserva del seu lloc de treball.

Proposta 2.4

En els supòsits d'acomiadament objectiu o disciplinari qualificats com a improcedent, la opció entre readmissió o extinció indemnitzada correspondrà a la víctima.

Proposta 2.5

Serà considerat nul l'acomiadament de la treballadora víctima de violència de gènere produït des de la data en què l'empresa tingui coneixement, es dicti una ordre de protecció o quan hi hagin indicis que acreditin la condició de víctima de violència de gènere.

Proposta 2.6

Regles especials de protecció de la víctima de violència de gènere davant l'acomiadament col·lectiu o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En tals supòsits la treballadora tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament dugui a terme, llevat als casos d'encomanament de funcions d'inferior categoria, en els quals mantindrà dret a la seva retribució d'origen .

No caldrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu, la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació als supòsits de realitzacions diferents de les habituals com a conseqüència de l'adopció de la mesura de protecció regulada en aquest apartat.

Proposta 2.7

Quan el canvi de lloc de treball o de funcions diferents de les pactades (art 49 ET) pugui ser rellevant als efectes de garantir la integritat de la víctima i ho sigui a instància de la treballadora,

no requerirà l'acord de les parts o, al seu defecte, la submissió a les regles per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals per aquest fi s'haguessin establert al conveni col·lectiu.

(per exemple, retirar-la d'un lloc d'atenció al públic on pot ser molestada per l'agressor o per persones enviades per aquest).

Proposta 2.8

Millora dels drets establerts legalment, i en concret, pel que fa a la reducció de jornada (art. 37.8 ET), sense establir límits mínims o màxims, i garantir una retribució que compensi, encara que sigui en part, la reducció de jornada.

(Per exemple, la retribució corresponent a una o dues hores de reducció durant els tres primers mesos de reducció).

Proposta 2.9

La treballadora víctima de violència de gènere, gaudirà del dret a la mobilitat geogràfica (art. 40.3 ET), de manera que li permeti ocupar qualsevol vacant a un altre centre de treball a l'empresa, encara dins de la mateixa localitat, dins del mateix grup i categoria professional, o inferior llavors garantint-ne la retribució mentre no hi hagi vacant al seu grup i categoria professional.

En tals supòsits l'empresa adoptarà les mesures necessàries per a garantir el sigil sobre el nou destí de la víctima.

Als casos de reestructuració d'efectius, o qualsevulla altres decisions empresarials que poguessin afectar al destí de la víctima, i durant els 12 mesos següents al exercici de l'opció entre la tornada al lloc de treball anterior i la continuïtat al nou –regulada a l'article 40.4 ET -aquesta tindrà prioritat de permanència al lloc que hagi escollit, i dret preferent a l'elecció de lloc vacant.

Proposta 2.10

Al supòsit de fer ús del dret a la mobilitat geogràfica, se li garantirà una compensació per despeses.

La compensació comprendrà tant de les despeses pròpies com les dels seus familiars que tingui a càrrec, als termes que es convinguin entre les parts, sense que en cap cas pugui ésser inferior als límits establerts als convenis col·lectius per als supòsits de trasllat a instancies de l'empresa.

Proposta 2.11

Quan per decisió de la treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència d'ésser víctima de violència de gènere i sol·liciti la suspensió del contracte de treball (art. 45.1.n) i (48.10 ET), l'empresa li garantirà una retribució que consisteixi en l'import del seu sou mensual durant el primer mes.

El temps de suspensió de contracte de treball de la víctima serà computable a efectes d'antiguitat. Durant aquest període tindrà dret a assistir voluntàriament a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà d'ésser convocada per l'empresa.

3.- Faltes d'assistència a la feina.

"Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els Serveis Socials d'atenció ho serveis de salut, segons procedeixi, sens perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la major brevetat "(art. 21.4 *Ley Orgànica 1/2004).*

Proposta 3.1

Les faltes d'assistència a la feina seran considerades justificades, i no podran ésser tingudes en compte als efectes de còmput d'absentisme, de reducció de conceptes retribuïts, ni d'aplicació del regim disciplinari. No serà necessària la justificació prèvia d'inassistència per a anar a consulta medica i/o psicològica o a compareixences judicials o administratives pel temps necessari si acredita la seva situació amb temps suficient.

Proposta 3.2

Les faltes de puntualitat seran considerades justificades, i no podran ésser tingudes en compte als efectes de còmput d'absentisme, de reducció de conceptes retribuïts, ni d'aplicació del regim disciplinari si acredita la seva situació amb temps suficient.

4.- Vacances

" El període o períodes del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableix en el seu cas als convenis col·lectius sobre planificació anual de vacances" (Art. 38.2 ET).

"El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponen dos mesos abans, almenys, de l'inici del gaudi" (Art. 38.3 ET).

Proposta 4.1

La treballadora víctima de violència de gènere podrà modificar els períodes de gaudi prèviament establerts al calendari de vacances, sense intervenir el preavís, si acredita la seva situació amb temps suficient.

Proposta 4.2

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'una malaltia que tingui l'origen en una situació de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir-les en data diferent en finalitzar el període de

suspensió, encara que s'hagi superat el període màxim de gaudi legal o convencionalment establert.

Proposta 4.3

Es reconeix dret preferent a la víctima de violència de gènere per a l'elecció de data de gaudi de vacances.

5.- Altres propostes

Proposta 5.1

Reconèixer el dret de la víctima a la recuperació de la seva vida personal i professional, garantint-li assistència i assessorament per part dels serveis mèdics i jurídics o de recursos humans de l'empresa.

Proposta 5.2

Reconeixement d'una llicencia sense sou quan l'absència a la feina no quedi coberta per l'establert a l'article 21.4 de la LOPIVG.

Proposta 5.3

En el cas que la víctima i l'agressor prestin serveis a la mateixa empresa aquesta estarà obligada a adoptar mesures per a evitar la prestació de serveis simultanis.

Les mesures podran consistir, entre d'altres, en la reducció de temps de feina, reordenació d'aquesta, mobilitat del treballador, modificació de funcions, suspensió o extinció del contracte de treball.

Les mesures s'adoptaran afavorint els interessos i expectatives personals i professionals de la víctima. A aquests efectes la víctima serà consultada, essent necessari el seu consentiment exprés quan l'adopció de la mesura menyscabi els seus drets o interessos.

Proposta 5.4

A efectes d'acomplir els objectius del Protocol, es planificaran accions formatives o informatives de la plantilla.

Proposta 5.5

Per a les persones amb responsabilitat i aquelles que tenen treballadors/es al seu càrrec, es planificaran accions formatives dirigides, especialment, per a detectar aquestes situacions i promoure la seva sensibilitat davant aquestes.

6.- Protecció extrajudicial.

L'empresari/a es compromet a acceptar la mediació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a les discrepàncies derivades de l'aplicació d'aquest Protocol, sens perjudici de les accions

judicials que corresponguin a les parts empresarial i social i, per suposat, a la mateixa víctima de violència de gènere.

A tal efecte, s'informarà a la treballadora víctima de violència de gènere que podrà en qualsevol moment demanar assistència (*art. 12.2 de la Ley 23/2015*) *de la Inspección de Trabajo* sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivos sus derechos.

ANEX II.- PROTECCIÓ EXTRAJUDICIAL

De conformitat amb l'article 1.2 de la *Ley 23/2015*, de 21 de julio, *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:*

La Inspecció de Treball i Seguretat Social *és un servei públic al qual li correspon exercir la vigilància del compliment de les normes de l'ordre social i exigir les responsabilitats pertinents, així com, l'assessorament i, al seu cas, conciliació, mediació i arbitratge en dites matèries, el que efectuarà de conformitat amb els principis de l'Estat Social i democràtic de Dret que consagra la Constitució Espanyola, i amb els convenis número 81 i 129 de la organització Internacional del Treball.*

Les normes de l'ordre social a les quals fa referencia al paràgraf anterior comprenen les relatives a matèries laborals, de prevenció de riscos laborals, de seguretat social i protecció social, col·locació, treball, formació professional pel treball i protecció per a la desocupació, economia social, emigració, moviments migratoris i treball d'estrangers, igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació a la feina, així com quantes altres atribueixin la vigilància del seu acompliment a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La mediació és un procediment extrajudicial per a la solució de conflictes pel qual les parts, degudament aconsellades per un tercer objectiu i imparcial, intenten apropar postures per a tractar de resoldre les seves controvèrsies de forma ràpida i concreta mitjançant la signatura d'un acord. La mediació davant la Inspecció de Treball, com a mecanisme previ a la judicialització d'una controvèrsia jurídica, presenta nombrosos avantatges per a les parts: La Inspecció de Treball és un servei públic especialitzat (article 1.2 de la Ley 23/2015), caracteritzat pels principis d'eficàcia i qualitat a la prestació del servei als ciutadans (article 2.1a), objectivitat i imparcialitat dels seus funcionaris a l'exercici de les seva funció inspectora (article 2.1 d) i confidencialitat i sigil sobre els assumptes sobre els quals coneguin (article 10). La treballadora víctima de violència de gènere pugui acudir en qualsevol moment al servei de la Inspecció de Treball per a obtenir assessorament sobre els seus drets i la forma de fer-los efectius jurídicament, sense subjecció a terminis ni formalitats i sense cost econòmic.

La submissió a mediació de qualsevol controvèrsia que pugui sorgir en aquesta matèria requereix el consentiment d'ambdues parts, que pot ésser prestat de forma prèvia al sorgiment del conflicte (com succeeix amb aquest protocol) o a posteriori. En ambdós

casos, tant la treballadora víctima de violència de gènere com l'empresari/a disposaran d'un procediment àgil, ràpid, eficaç, i gratuït que, en cas que cristal·litzi en cap acord, no impedeix la prossecució d'accions judicials o la submissió a arbitratge per a la resolució del conflicte da forma vinculant i executiva.

En cas que el Protocol s'integri al Pla d'Igualtat de l'empresa, si l'empresari/a incomplís total o parcialment qualsevulla dels punts contemplats en aquest quedaria incurs a la infracció tipificada a l'article 7.13 del Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto pel qual s'aprova el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introduït per l'apartat ú de la Disposición Adicional decimoquarta de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y Hombres («B.O.E.» 23 marzo): "No complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableixen l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació".

Amb això remet al que disposa a l'article 85.5 el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre pel qual s'aprova el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que al mateix temps es remet a la Ley Organica 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

85.1 TRET: sens prejudici de la llibertat de les parts per a determinar el contingut dels convenis col·lectius a la negociació d'aquests, hi haurà en tot moment la l'obligació de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral o al seu cas plans d'igualtat amb l'abast i contingut previst en el capitulo III del titulo IV de la Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad de mujeres y hombres.

45.2 L.O: en el cas que les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a les quals es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a ***l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat,*** *amb l'abast i el contingut establerts a aquest capítol, que haurà d'esser tanmateix objecte de negociació a la forma que es determini a la legislació laboral.*

Annex III.- LA IGUALTAT A LA

RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES

Les empreses podran assumir la relació voluntària d'accions de responsabilitat social, que consisteixen en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el sí de l'empresa o al seu entorn social.

La realització d'aquestes accions podrà ser concertada amb la representació dels treballadors i les treballadores, les organitzacions de consumidors i consumidores i usuaris i usuàries, les associacions la finalitat primordial de les quals sigui la defensa de la igualtat entre dones i homes i els Organismes d'Igualtat.

S'informarà als representants dels treballadors de les accions que es concertin amb aquests.

A les decisions empresarials i acords col·lectius relatius a mesures laborals els serà d'aplicació la normativa laboral.

(Art. 73 LO 3/2007) Accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat.

La realitat demostra que el teixit empresarial del nostre país està format per petites i mitjanes empreses, per les quals no resulta obligatori dur a terme un pla d'igualtat, tanmateix seria convenient que el portessin a terme de forma voluntària, tot elaborant programes per a contractar a dones víctimes de maltractaments.

EPÍLEG.- ASPECTES PROCEDIMENTALS PER A LA PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A L'EMPRESA

Com a complement a l'establiment d'una sèrie de mesures a l'empresa dirigides a minorar com menys, les conseqüències d'una situació com la descrita a l'àmbit laboral, es fa necessari dur a terme unes breus reflexions sobre l'articulació d'aquests drets i la seva viabilitat processal, cas que l'empresària desconegui les prevencions del protocol o no s'ajusti a allò sol·licitat.

Per descomptat, una primera consideració apuntaria a la constatació de la situació de violència de gènere, amb les dificultats que això pot suposar, tractant-se d'una definició complexa i amb uns perfils molt concrets, podent-se ja suscitar el conflicte en el sí de la mateixa empresa, que negui aquesta condició i això com a pas previ a l'adopció d'alguna de les mesures pactades. Com a premissa, no podem oblidar que les normes processals són de caràcter públic, de forma que les parts, no poden sostreure's a les disposicions legals, amb la dificultat que això implica a l'hora que un treballador/a tingui accés a aquests instruments, remetent en principi a un procediment ordinari per a aquesta constatació, com a declaració prèvia. Això ens obliga a elaborar una sèrie de consideracions de *lege ferenda* perquè pel legislador es fes eco d'aquesta realitat i necessitat, entenent que la perspectiva des de la qual abordar aquesta qüestió hauria de ser l'elaboració d'un procediment àgil, ràpid i sumari, facilitant el tràmits i eliminant per tant les vies prèvies de composició del litigi.

La mateixa realitat s'hauria d'assenyalar per a qualsevulla pretensió que tingués a veure amb alguna de les esferes a les quals aquesta situació pot provocar una resposta encaminada a aquesta finalitat de facilitar el context laboral

a una víctima de violència de gènere, com són : vacances, jornada, concreció horària, canvis de centre de treball, mobilitat funcional o suspensió de la relació laboral, circumstàncies algunes d'elles que tenen previstes procediments especials als articles 125 i següents. S'haurà de tenir en compte per altra banda, que normalment no serà un decisió de l'empresa la que es discuteixi per part del treballador, sinó que precisament, una petició que no és acceptada per part de l'empresari, el que ens situaria en matèria de vacances al precepte citat i a jornada i horari en el que disposa l'article 139 de la L.R.J.S. entenent que la necessària atenció a aquesta situacions obligaria a valorar amb flexibilitat el termini de 20 dies que es contempla en l'esmentat precepte.

Majors dificultats ofereix la resta de circumstàncies de la relació laboral com la mobilitat geogràfica i funcional en el qual precisament l'antecedent del procés no és una decisió

empresarial, sinó la seva absència o un rebuig a la sol·licitud del treballador/a, pel la qual cosa no tindria cabuda al procediment especial de l'article 138, derivant-se el curs processal a l'ordinari com abans s'ha anticipat. Ara bé, una possible alternativa per a atorgar la necessària protecció a aquestes situacions i aconseguir una millor i més ràpida resposta pot ser sens cap dubte qualificar la actuació de l'empresa com un supòsit de vulneració de drets fonamentals, no només la vida i integritat física, potencialment susceptible de ser lesionats, sinó també la pròpia dignitat de la persona que es veu amenaçada en els supòsits de violència de gènere. Aquesta consideració aconsella la necessària intervenció del Ministeri Fiscal i també d'altres institucions, com la Inspecció de Treball per a un millor apropament al problema i solució.

Finalment i com ja es va exposar, aquesta regla de flexibilitat ha de servir de criteri d'interpretació per a problemes de caire processal que a altres àmbits poden acollir la resposta que ja es contempla a la norma, com poden ser els supòsits d'inadequació de procediment o la regla de no acumulació d'accions, entenent que en un cas de violència de gènere, poden ser no una, sinó dues o diverses les pretensions a exercir per a allunya la víctima del perill, devent per això d'admetre un enjudiciament conjunt de totes elles.

Finalment no està de més tractar de trobar una solució unitària o global al problema i aspirar a un tractament conjunt dels diferents ordres jurisdiccionals que poguessin estar implicats a la solució del problema, com el penal, social o el civil, evitant tant possibles decisions contradictòries com sotmetre la víctima a citacions innecessàries que no farien sinó augmentar aquesta sensació.

Coautors:

José Fernando Lousada Arochena - Magistrat especialista de l'Ordre Social al Tribunal Superior de Justícia de Galicia.

Fernando Cabezas Lefler - Magistrat del Jutjat del Social número 3 de Pontevedra.

Sandra García Lombardía – Inspectora de Treball i Seguretat Social del *Ministerio de Empleo*.

Investigadora especialista en igualtat de gènere.

Beatriz Sueiro Padin - Inspectora de Treball i Seguretat Social del *Ministerio de Empleo*.

Alexandre Pazos Pérez – Professor Doctor de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la *Universidad de Vigo.*

Per CEAL, Associació Espanyola d'Auditors Sociolaborals:

María Ángeles García Pérez – Advocada – Graduada Social – Auditora Sociolaboral – Especialista en Igualtat de gènere i RSC – Membre de la seva Junta Directiva com a delegada territorial per Galicia.

Emilio del Bas Marfà – Advocat – Graduat Social – Auditor Sociolaboral – Especialista en Auditoria Laboral de Legalitat – Vicepresident 1r de la seva Junta Directiva.