



PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO.



INDICE

Capítulo 1 Personas destinatarias

Capítulo 2 Introducción

Capítulo 3 Objetivo

Capítulo 4 Principios

Capítulo 5 Ámbito de actuación

Capítulo 6 Definiciones

Capítulo 7 Garantías

Capítulo 8 Procedimiento

Capítulo 9 Medidas de protección de las víctimas

Capítulo 10 Otras medidas de protección

Capítulo 11 Sensibilización

Capítulo 12 Difusión

Capítulo 13 Evaluación y Seguimiento

Capítulo 14 Normativa de referencia

Anexo I.- Derechos laborales: Propuestas de mejora

Anexo II.- Protección Extrajudicial

Anexo III.- La igualdad en el Responsabilidad Social de las empresas

Epílogo.- Aspectos procedimentales para la prevención de la violencia de género en la empresa



Capítulo 1.- Personas destinatarias

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.
- Todas/os las/os colaboradoras/es que presten sus servicios para Haga clic aquí para escribir texto., ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

Capítulo 2.- Introducción. Declaración de principios

La Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, (en adelante R.L.T) como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

La Dirección y la RLT se comprometen a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a



la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Para ello, la Dirección de la empresa, con la participación y en consenso con la RLT, suscriben el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

Capítulo 3.- Objetivos

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.



Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Capítulo 4.- Principios

- o Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- o La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- o Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- o Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- o La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos



los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

o Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

Capítulo 5.- Ámbito de actuación

El ámbito de actuación es el centro de trabajo de la Empresa.

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

Capítulo 6.- Definiciones

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. (art. 3) Convenio de Estambul.

Violencia de género:

Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido”.

Según la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género: “cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada”.



Violencia doméstica: Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. (art. 3) Convenio de Estambul .

Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. (art. 3) Convenio de Estambul.

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. (art. 3) Convenio de Estambul.

Capítulo 7.- Garantías

Garantías de información:

La Empresa y todo el personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad:

La Dirección (o la persona que se designe), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

Capítulo 8.- Procedimiento



Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (o la persona que se designe) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección, (o la persona que se designe) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona supuestamente afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - a. el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
 - b. el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
 - c. el derecho a la igualdad (art. 14 CE).
4. La Dirección (o la persona que se designe) con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
5. La Dirección (o la persona que se designe) hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.
6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
7. La Dirección (o la persona que se designe), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las



medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLT, y siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (o la persona que se designe). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo 9.- Medidas de protección de las víctimas

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

Capítulo 10.- Sensibilización

Las personas firmantes de este Protocolo se comprometen a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los



prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

A estos efectos se planificarán acciones formativas e informativas de la plantilla.

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

Capítulo 11.- Difusión

12.1. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

Capítulo 12.- Evaluación y Seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos se designará una comisión encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

Capítulo 13.- Normativa básica de referencia

☐ Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

☐ Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.



- ☐ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ☐ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- ☐ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ☐ Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de 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)

Firmado,

La Empresa

Anexo I.- DERECHOS LABORALES: PROPUESTAS DE MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y MEJORA

1.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica1/2004).

Se podrá acreditar la situación de víctima:

- Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.
- Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declara que la mujer sufrió violencia
- Certificación y/o informe de los servicios sociales y/u sanitarios de la administración pública (autonómica o local)
- Certificación de los servicios de acogida
- Informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia



- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

Propuesta 1.1

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en la Empresa con arreglo a la información recibida por la Dirección y/o la persona que se designe.

Propuesta 1.2

Se considerarán como situaciones especialmente agravadas las de las trabajadoras pertenecientes a minorías, las inmigrantes, o las afectas de cualquier tipo de discapacidad.

2.- Reordenación del tiempo de trabajo.

“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (Art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004).

Tanto la suspensión como la extinción darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. La suspensión tendrá una ampliación en el tiempo de reserva del puesto de trabajo y la extinción contractual una prórroga en la situación de desempleo, todo ello con el fin de posibilitar un mayor ajuste con las peculiaridades de estos casos, ya que las secuelas se suelen prolongar durante mucho tiempo.

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Esta medida conlleva un problema que dificulta el mantenimiento de la independencia económica ya que implica la pérdida proporcional de salario. Por ello, quizás sería recomendable de lege ferenda modificar la LGSS para reconocer como situación legal de desempleo la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación, de manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo (art. 208.1.3 LGSS), en los términos del artículo 203.3 LGSS, esto es, entre cuando



tenga lugar la reducción de la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo del 70%.

La reducción de jornada permite realizar una jornada de menor duración a la habitual con la finalidad, tanto de recibir asistencia apropiada a su estado físico o psicológico, como para eludir cualquier riesgo o amenaza proveniente de su agresor a que, eventualmente, pudiera estar expuesta en las inmediaciones del lugar de trabajo.

La norma no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

El art. 17.2 del Estatuto de los trabajadores autoriza a establecer exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado, facultando al gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de los trabajadores demandantes de empleo y defender la empleabilidad y los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias” (Art 37.8 Estatuto de los Trabajadores).

Quedarían comprendidas dentro de esta última categoría los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo; descansos a diferentes horas, para evitar seguir una misma rutina y por tanto una fácil localización por parte del agresor; elección de turno de trabajo; acumulación de horas de trabajo en determinados días; acumulación de descansos en períodos de actividad generalizada; disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla, etc. En definitiva, la activación de la reordenación del tiempo de trabajo a que tiene acceso la víctima de violencia de género, se produce en todas las vías que puedan contribuir a aumentar la seguridad de la trabajadora y a reducir al máximo los efectos de una eventual agresión en el lugar de trabajo o en sus proximidades.

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva" (Art. 40.4 ET).

No se trata de un derecho absoluto e inmediato exigible de forma inmediata, sino que, para su efectividad, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o distinta localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida sólo va a poder ser utilizada en los supuestos de empresas grandes. Además, es necesario que la empresa haya adoptado la decisión de desplazar geográficamente a algunos de sus trabajadores o cubrir una vacante.

"El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género" (Art. 45.1.n ET).

"En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis 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 caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses" (Art. 48.10 ET).

"El contrato de trabajo se extinguirá: 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" (Art. 49.1.m ET).

Un rasgo del régimen privilegiado de que goza esta particular causa de dimisión es el de la no necesidad de preaviso. Además el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de esta medida es que dicha extinción conlleva, si se reúnen los requisitos de cotización, el derecho al percibo de la prestación por desempleo.

"El contrato podrá extinguirse: Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas (...) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda" (Art. 52.d ET)



“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley” (Art. 55.5.b ET).

Lo que supone una tutela adicional en su favor durante los períodos de ejercicio de los derechos mencionados, que se proyecta al ámbito de la carga probatoria ante la presunción de nulidad derivada del hecho de haberse producido la extinción durante el periodo protegido.

Cuando la empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

Propuesta 2.1

A solicitud de la víctima, la reducción de jornada, la concreción horaria, el cambio de centro de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión de la relación laboral, no precisarán de preaviso si acredita su situación con un mínimo de 24 horas o con el tiempo suficiente.

Propuesta 2.2

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.3 bis del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Propuesta 2.3

La trabajadora víctima de violencia de género, podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo durante un periodo de 12 meses con reserva de su puesto de trabajo.

Propuesta 2.4

En los supuestos de despido objetivo o disciplinario calificados como improcedente, la opción entre readmisión o extinción indemnizada corresponderá a la víctima.

Propuesta 2.5

Será considerado nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género producido desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento, se dicte una orden de protección o cuando existan indicios que acrediten la condición de víctima de violencia de género.

Propuesta 2.6



Reglas especiales de protección de la víctima de violencia de género frente al despido colectivo o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En tales supuestos la trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior categoría, en los que mantendrá derecho a su retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la adopción de la medida de protección regulada en este apartado.

Propuesta 2.7

Cuando el cambio de puesto de trabajo o de funciones distintas de las pactadas (art. 49 ET) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima y lo sea a instancia de la trabajadora, no requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

(Por ejemplo, retirarla de un puesto de atención al público donde puede ser molestada por el agresor o por personas enviadas por este)

Propuesta 2.8

Mejora de los derechos establecidos legalmente, y en concreto, en cuanto a la reducción de jornada (art. 37.8 ET), no estableciendo límites mínimos o máximos, y garantizar una retribución que compense, aunque solo sea en parte, la reducción de jornada.

(Por ejemplo, la retribución correspondiente a una o dos horas de reducción durante los tres primeros meses de reducción)

Propuesta 2.9

La trabajadora víctima de violencia de género, gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.3 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante en otro centro de trabajo en la empresa, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.

En tales supuestos la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.

En los casos de reestructuración de efectivos, o cualesquiera otras decisiones empresariales que pudieran afectar al destino de la víctima, y durante los 12 meses siguientes al ejercicio de la opción entre el regreso al puesto de trabajo anterior y la continuidad en el nuevo -regulada en el artículo 40.4 ET- ésta tendrá prioridad de permanencia en el puesto que haya elegido, y derecho preferente a la elección de puesto vacante.

Propuesta 2.10

En el supuesto de hacer uso del derecho a la movilidad geográfica, se le garantizará una compensación por gastos.



La compensación comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos para los supuestos de traslado a instancias de la empresa.

Propuesta 2.11

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n) y (48.10 ET), la empresa le garantizará una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes.

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo de la víctima será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

3.- Faltas de asistencia al trabajo.

“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada 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” (art. 21.4 Ley Orgánica1/2004).

Propuesta 3.1

Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 3.2

Las faltas de puntualidad serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita su situación con tiempo suficiente.

4.- Vacaciones.

“El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones” (Art 38.2 ET).

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. (Art 38.3 ET).



Propuesta 4.1

La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 4.2

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque se haya superado el período máximo de disfrute legal o convencionalmente establecido.

Propuesta 4.3

Se reconoce derecho preferente a la víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

5.- Otras propuestas.

Propuesta 5.1

Reconocer el derecho de la víctima a la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte de los servicios médicos y jurídicos o de recursos humanos de la empresa.

Propuesta 5.2

En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa ésta vendrá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultánea.

Las medidas podrán consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Las medidas se adoptarán favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

6.- Protección extrajudicial.

El empresario/a se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.



A tal efecto, se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (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.

ANEXO II.- PROTECCION EXTRAJUDICIAL

De conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La mediación es un procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos por el cual las partes, debidamente aconsejadas por un tercero objetivo e imparcial, intentan acercar posturas para tratar de solventar sus controversias de forma rápida y concreta a través de la firma de un acuerdo. La mediación ante la Inspección de Trabajo, como mecanismo previo a la judicialización de una controversia jurídica, presenta numerosas ventajas para las partes: la Inspección de Trabajo es un servicio público especializado (artículo 1.2 de la Ley 23/2015), caracterizado por los principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos (artículo 2.1a) , objetividad e imparcialidad de sus funcionarios en el ejercicio de la función inspectora (artículo 2.1 d) y confidencialidad y sigilo sobre los asuntos de que conozcan (artículo 10). La trabajadora víctima de violencia de género puede acudir en cualquier momento a los servicios de la Inspección de Trabajo para obtener asesoramiento sobre sus derechos y la forma de hacerlos efectivos jurídicamente, sin sujeción a plazos ni formalidades y sin coste económico alguno.

La sumisión a mediación de cualquier controversia que pueda surgir en esta materia requiere el consentimiento de ambas partes, que puede ser prestado de forma previa al surgimiento del conflicto (como ocurre en el presente Protocolo) o a posteriori. En cualquiera de los casos, tanto la trabajadora víctima de violencia de género como el empresario/a dispondrán de un procedimiento ágil, rápido, eficaz y gratuito que, en caso de no cristalizar en acuerdo alguno, no impide la prosecución de acciones judiciales o el sometimiento a arbitraje para la resolución del conflicto de forma vinculante y ejecutiva.



En el caso de que el Protocolo se integre en el Plan de Igualdad de la empresa, si el empresario/a incumpliese total o parcialmente cualquiera de los puntos contemplados en el mismo quedaría incurso en la infracción laboral grave tipificada en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo): “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Con ello remite a lo dispuesto en el artículo 85.1 párrafo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez se remite a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

85.1TRET: Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad 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.

45.2 LO 3/2007: En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Anexo III.- LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.



EPÍLOGO.- ASPECTOS PROCEDIMENTALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Como complemento al establecimiento de una serie de medidas en la empresa dirigidas a minorar cuanto menos, las consecuencias de una situación como la descrita en el ámbito laboral, se hace necesario hacer unas breves reflexiones sobre la articulación de esos derechos y su viabilidad procesal, caso de que la empleadora desconozca las prevenciones del protocolo o no se ajuste a lo solicitado.

Desde luego, una primera consideración apuntaría a la constatación de la situación de violencia de género, con las dificultades que ello puede suponer, tratándose de una definición compleja y con unos perfiles muy precisos, pudiendo ya suscitarse el conflicto en el seno de la propia empresa, que niegue tal condición y ello como paso previo a la adopción de algunas de las medidas pactadas. Como premisa, no podemos olvidar que las normas procesales son de carácter público, de forma que las partes no pueden sustraerse a las disposiciones legales, con la dificultad que ello implica a la hora de que un trabajador/a tenga acceso a esos instrumentos, remitiendo en principio a un procedimiento ordinario para tal constatación, como declaración previa. Ello nos obligaría a elaborar una serie de consideraciones de lege ferenda para que por el legislador se hiciese eco de esta realidad y necesidad, entendiendo que la perspectiva desde la que abordar tal cuestión debería de ser la elaboración de un procedimiento ágil, rápido y sumario, facilitando los trámites y eliminando por tanto las vías previas de composición del litigio.

La misma realidad cabría señalar para cualquier pretensión que tuviera que ver con algunas de las esferas en las que tal situación puede provocar una respuesta encaminada a esa finalidad de facilitar el contexto laboral a una víctima de violencia de género, como son vacaciones, jornada, concreción horaria, cambios de centro de trabajo, movilidad funcional o suspensión de la relación laboral, circunstancias algunas de ellas que tienen previstas procedimientos especiales en los artículos 125 y siguientes. Habrá que tener en cuenta por otro lado, que normalmente no será una decisión de la empresa la que se discuta por el trabajador, sino precisamente, una petición que no es aceptada por el empresario, lo que nos situaría en materia de vacaciones en el precepto citado y en jornada y horario en lo dispuesto en el artículo 139 de la L.R.J.S. entendiendo que la necesaria atención a estas situaciones obligaría a valorar con flexibilidad el plazo de 20 días que se contempla en el citado precepto.

Mayores dificultades ofrece el resto de circunstancias de la relación laboral como la movilidad geográfica y funcional en el que precisamente el antecedente del proceso no es una decisión empresarial, sino su ausencia o un rechazo a la solicitud del trabajador/a, por lo que no tendría cabida en el procedimiento especial del artículo 138, derivándose el cauce procesal al ordinario como antes se anticipó. Ahora bien, una posible alternativa para otorgar la necesaria protección a estas situaciones y lograr una mejor y más rápida respuesta puede ser sin lugar a duda calificar la actuación de la empresa como un supuesto de vulneración de derechos fundamentales, no solo la vida e integridad física, potencialmente susceptibles de ser lesionados, sino también la propia dignidad de la persona que se ve amenazada en los



supuestos de violencia de género. Tal consideración aconseja la necesaria intervención del Ministerio Fiscal y también de otras instituciones, como la Inspección de Trabajo para un mejor acercamiento al problema y solución.

Finalmente y como ya se expuso, esa regla de flexibilidad debe de servir de criterio de interpretación para problemas de tipo procesal que en otros ámbitos pueden acoger la respuesta que ya se contempla en la norma, como pueden ser los supuestos de inadecuación de procedimiento o la regla de no acumulación de acciones, entendiendo que en un caso de violencia de género, pueden ser no una, sino dos a varias las pretensiones a ejercitar para alejar a la víctima del peligro, debiendo por ello de admitir un enjuiciamiento conjunto de todas ellas.

Finalmente no está demás tratar de encontrar una solución unitaria o global al problema y aspirar a un tratamiento conjunto de los diferentes órdenes jurisdiccionales que pudieran estar implicados en la solución del problema, como el penal, social o el civil, evitando tanto posibles decisiones contradictorias como someter a la víctima a citaciones o actuaciones innecesarias que no harían sino aumentar esta sensación.



Bibliografía:

José Fernando Lousada Arochena - Magistrado especialista del Orden Social en el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Fernando Cabezas Lefler – Magistrado del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra.

Sandra García Lombardía - Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo. Investigadora especialista en igualdad de género.

Beatriz Sueiro Padin - Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo.

Alexandre Pazos Pérez - Profesor Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

Por CEAL, Asociación Española de Auditores Socio-laborales:

María Ángeles García Pérez - Abogada - Graduada Social - Auditora Socio-laboral - Especialista en Igualdad de género y RSC - Miembro de su Junta Directiva como delegada territorial por Galicia.

Emilio del Bas Marfà - Abogado - Graduado Social - Auditor Socio-laboral – Especialista en Auditoría Laboral de Legalidad - Vicepresidente 1º de su Junta D