

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la empresa y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO

PREÁMBULO

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

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sitúa la violencia de género como uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Y es por ello que insta a los poderes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, a cumplir con su obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Uno de los principales cambios es que la Ley saca la violencia de género del ámbito privado y lo sitúa como un problema público manifestándose como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad, ya que “se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

La Ley Orgánica 1/2004 establece en el título 11 los derechos de las mujeres víctimas de violencia, abarcando tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas. Concretamente, las medidas de protección en el ámbito social modifican los arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4 y 55.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que esta norma, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende garantizar el conocimiento, difusión y desarrollo efectivo de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como una mejora de los mismos. Así mismo, tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de EMPRESA contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

ALTAVIA IBERICA CFA, S.A. insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

ÁMBITO PERSONAL

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras que acrediten su condición de víctima de la violencia de género mediante el título habilitante y cuyos supuestos están regulados en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 contra la Violencia de Género, bastando cualquiera de ellos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Se puede consultar la relación de organismos, recursos y servicios que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, acreditan las situaciones de violencia de género en el enlace:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/doc/2023-01-17 ANEXO II RELACION ORGANISMOS.pdf>

ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo de Altavia Ibérica.

DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

1. La reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37 .8 Estatuto de los Trabajadores)

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las siguientes posibilidades:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- 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.

A realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

2. La movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art. 40.4 Estatuto de los Trabajadores)

Las trabajadoras que se vean obligadas 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 la plantilla 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 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras 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.

3. A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1 n y 48.8 Estatuto de los Trabajadores; arts.165.5 y 267 .1.b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Desde el 8 de marzo de 2019 la situación de violencia de género interrumpe el cómputo de duración de los contratos formativos.

Del mismo modo, puede pactarse que interrumpa el cómputo del período de prueba.

Duración de la suspensión del contrato.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 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 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Situación que da lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión del contrato de trabajo dará 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 por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Durante el período de suspensión, las beneficiarias mantienen el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y, siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Las empresas deben efectuar la comunicación a la TGSS del inicio y la finalización de las suspensiones del contrato que se produzcan por este motivo, en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de su producción. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se ha de realizar en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Base de cotización

La base de cotización que se toma en cuenta consiste en el promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

En el caso de que la beneficiaria no reuniera este período, se tiene en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión. Durante la suspensión, la entidad gestora ha de ingresar la cotización conforme a lo establecido para los supuestos de extinción laboral.

4. A la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1 m Estatuto de los Trabajadores)

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la extinción del contrato de trabajo dará lugar a situación legal de desempleo. Por otra parte, esta extinción puede dar acceso a la jubilación anticipada.

5. Acreditación de la situación legal de desempleo (art. 267 .I. b,2! de la Ley General de la Seguridad Social)

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

6. Ausencias o faltas de puntualidad asistencia (art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se considerarán justificadas siempre que estén motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, 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.

7. Nulidad del despido (art. 53.4 y 55.S b Estatuto de los Trabajadores)

Las ausencias o faltas de puntualidad antes mencionadas no podrán ser esgrimidas por el empresario para proceder a su despido disciplinario.

Será nulo el despido que tenga su causa en el ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de su derecho a la tutela judicial efectiva o en los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores (reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral) para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

8. Bonificaciones.

Ante la formalización de un contrato con una trabajadora víctima violencia de género o un contrato de sustitución en caso de suspensión del contrato con la víctima, la empresa podrá acceder a las bonificaciones que en dicho momento establezca la normativa.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

MEDIDAS DE MEJORA DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, ACORDAMOS:

1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
2. Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
3. Establecer una gestión integral de la situación laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género definiendo a una/s persona/s como referentes y encargadas de prestar apoyo y colaboración, con la mayor discreción y confidencialidad posible, y de gestionar los derechos laborales contenidos en la LO 1/2004 y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.
4. Realizar formación en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género para las personas que sean referentes en la empresa y que estén designadas en el protocolo de actuación ante mujeres víctimas de violencia de género, así como para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales.
5. Facilitar los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
6. Ampliar hasta 12 meses la obligación para la empresa de reservar el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora, en caso de que ésta acceda al derecho de movilidad geográfica para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.
7. Ayudas económicas directas:
 - Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.
 - Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.
 - Préstamo de vivienda. Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 3.000 €.
 - La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

Protocolo de Ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género

 altavia.ibérica

- Préstamos o anticipos. Las víctimas que puedan acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la LO. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

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

Las medidas adoptadas en virtud del presente protocolo podrán ser objeto de revisión ante una variación de las condiciones que dieron lugar a su adopción, pudiendo prologarse en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

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

El 21 de junio 2023

Erick Bilinski

Director General Altavia Ibérica



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso