

ACUERDO DE DESARROLLO DE LA L.O. DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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 y proveniente de aquellos hombres en su momento vinculados por lazos de afectividad.

La L.O. 1/2004 contempla una variada gama de aspectos que intenta abarcar aquellas relaciones donde la violencia ejercida sobre la mujer puede ser susceptible de ser detectada o bien ser corregida o atemperada.

Son los poderes públicos, como en otro tipo de disfunciones, los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas en todos los órdenes para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación, en especial cuando en muchas ocasiones, directa o indirectamente, también son víctimas los menores. En consecuencia la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social, como no podía ser otra forma, previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. Si bien el mero cumplimiento de la ley ya supone la satisfacción de una situación de mínimos, en la empresa _____, en aplicación de su política de alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa _____, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella. Así, se contemplan las circunstancias de prestación de la actividad laboral, vacaciones y permisos etc.

El acoso en el medio laboral es también una manifestación de un cierto tipo de violencia hacia la mujer por la mera razón de serlo y que la empresa _____ rechaza y condena. Aquellas prácticas en este sentido, sea cual fuere el nivel del que procedan, serán corregidas con las medidas legales en vigor y la mujer recibirá la asistencia y apoyo precisos.

También se reitera la voluntad de la Dirección de la empresa _____ en la colaboración con los poderes públicos en la consolidación en sus Centros y Entidades de una cultura de igualdad a todos los niveles.

La empresa _____ insta la colaboración de todos los niveles jerárquicos y de todos los trabajadores al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

ACUERDO

Capítulo I - Campo de aplicación

Primero: Ámbito Personal

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

Segundo: Ámbito funcional

Las entidades afectadas son las pertenecientes a la empresa _____ en España, concretamente:

-
-
-

A este acuerdo se podrán adherir otras entidades en función de la política de integración de la empresa _____ y de la responsabilidad social corporativa con las empresas auxiliares, contratas, subcontratas y otras formas societarias en lo que denominamos Parque de Empresarial.

Las parte firmantes impulsarán durante la vigencia del presente Acuerdo, la extensión del mismo a las empresas que mantengan una relación contractual con la empresa Principal o usuaria.

Capítulo II – Tiempo y lugar de trabajo

Tercero: Reordenación del tiempo de trabajo:

En relación a las posibilidades que incorpora el nuevo apartado 7, del artículo 37 de la L.E.T., y en coherencia con los diferentes sistemas de organización del trabajo existentes en la empresa _____, se establece que:

- Si la trabajadora realiza su trabajo en un área organizada en turnos de mañana/tarde y noche, tendrá derecho a elegir aquel turno que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales.
- Si la trabajadora está adscrita a un área en la que existen diferentes horarios de trabajo, podrá optar por acogerse a

aquel horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades citadas en el párrafo anterior, compatibilizándolas con las necesidades del servicio.

- Si en el departamento al que estuviera adscrita la trabajadora se practicase el horario flexible, y éste le permitiera una mayor protección de los derechos recogidos en la L.O., se tratará de facilitar su acceso al mismo, en los términos en que éste se halle definido,.
- Asimismo, la trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. Tal solicitud deberá ser atendida, preferentemente, manteniendo a la trabajadora en el puesto que viniera desarrollando. Si ello fuera organizativamente inviable, se le facilitará un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el que sea factible la realización de la jornada reducida solicitada.

El área en la que preste servicios la trabajadora podrá efectuar las modificaciones necesarias en la organización del departamento al que esté adscrita para que el ejercicio de los derechos descritos en los puntos anteriores no se vea limitado por la imposibilidad de mantener correctamente la actividad.

Cuarto: Teletrabajo:

En el caso de que la trabajadora, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, solicitara

la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa se analizará si el tipo de trabajo realizado habitualmente por la trabajadora y la estructura, organización y modos de funcionamiento de su departamento o área de trabajo lo permiten.

Si lo anterior fuera viable, se definirán las normas y condiciones de esta nueva situación.

En todo caso, la Entidad o Centro correspondiente se ocupará de poner a disposición de la trabajadora los medios técnicos necesarios para facilitar el mejor cumplimiento de sus funciones.

Quinto: Vacaciones:

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesaria la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación, de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Sexto: Permisos:

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan 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 hasta 24 horas/año. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada Entidad.

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.

Séptimo: Plazos:

En defecto de pacto entre las partes en cada supuesto concreto, los derechos definidos en este capítulo tendrán una duración máxima de un año y, en todo caso en función de la orden de protección.

Transcurrido dicho plazo se revisarán las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Capítulo III– Movilidad

Noveno: Posibilidad de recolocación en otra Empresa o Centro de Trabajo del Grupo:

Ante la existencia de una situación que obligue a la trabajadora a plantearse la necesidad de cambiar su domicilio a otra localidad, la Entidad correspondiente, con independencia del cumplimiento de lo dispuesto en el art. 40 3 bis) de la L.E.T., lo pondrá en conocimiento del de la Dirección de Recursos Humanos.

Éste ampliará el perímetro de búsqueda de un posible puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de la trabajadora a los centros de trabajo de las Empresas del Grupo en España incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo, con el fin de aumentar las oportunidades de poderle ofrecer una recolocación en el plazo más breve posible. Las condiciones y plazos del posible cambio a otra Entidad se definirán en función de las vacantes que puedan ser presentadas a la trabajadora.

Décimo: Gastos de desplazamiento y traslado:.

En aquellos casos en que la trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se vea obligada a desplazarse temporalmente o a trasladarse definitivamente a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento, en función de las circunstancias de cada caso.

Capítulo IV– Asistencia y beneficios sociales

Undécimo: Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género:

Tan pronto se tenga conocimiento en una empresa o centro de trabajo de que una trabajadora perteneciente a su plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la Organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y

colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integral.

En aquellas Entidades en las que exista un departamento de asistencia social será su responsable el encargado de prestar esta orientación a la trabajadora. En donde no exista, se designará la persona o departamento que debe asumir esta función. Estos departamentos serán, asimismo, los encargados de proponer aquellas medidas que, estando relacionadas con el entorno laboral y no habiendo sido contempladas expresamente en el presente documento, consideren necesario poner en práctica en cada caso concreto.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

Duodécimo: Complementos por I.T.:

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de violencia de género ejercida contra una trabajadora, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores, con exclusión de los devengos excepcionales (prima de participación, horas extraordinarias...). Tal relación causa-efecto ha de ser declarada por los facultativos sanitarios.

Tales complementos serán abonados por el sistema habitualmente empleado en cada Entidad, Empresa o centro de trabajo.

Decimotercero: Préstamos y ayudas sociales:

Las solicitudes de préstamos o ayudas sociales presentadas por mujeres víctimas de violencia de género cuyo objetivo sea obtener fondos económicos que permitan coadyuvar a la mejora de su seguridad o de su situación social y la de su entorno, serán objeto de un tratamiento específico , teniendo en cuenta especialmente las cargas familiares o menores a su cargo.

Capítulo V– Colaboración con las Administraciones,
Organismos
Públicos y Asociaciones.

Las Empresas del Grupo PSA en España y las Organizaciones Sindicales presentes en ellas están abiertas a apoyar y participar en los planes y campañas lanzados desde las Administraciones Públicas con el fin de contribuir en la práctica, tanto en la sociedad en general como entre las personas que trabajan en sus empresas en particular, el desarrollo y respeto a los derechos constitucionales básicos, que resulten vulnerados por situaciones de violencia, como son

- Derecho a la intimidad
- Derecho al respeto de la dignidad personal

- Derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral
- Derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres

Tal voluntad de colaboración se concreta asimismo en la posibilidad de participar en el desarrollo de programas orientados a la mejora de la empleabilidad y de las posibilidades de incorporación al mundo laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Capítulo VI– Seguimiento y vigencia del acuerdo.

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2005 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.