



**PROTOCOLO PARA A DETECCIÓN E TRATAMENTO NA
ENTIDADE FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACION DE
SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO PRODUCIDAS
DENTRO E FÓRA DOS LUGARES DE TRABALLO**

ÍNDICE

Capítulo 1. Persoas destinatarias

Capítulo 2. Introducción

Capítulo 3. Obxectivos

Capítulo 4. Principios

Capítulo 5. Ámbito de actuación

Capítulo 6. Definicións

Capítulo 7. Garantías

Capítulo 8. Procedemento

Capítulo 9. Medidas de protección das vítimas

Capítulo 10. Sensibilización

Capítulo 11. Difusión

Capítulo 12. Avaliación e seguimento

Capítulo 13. Normativa de referencia

Anexo I. Dereitos laborais: propostas de mellora

Anexo II. Protección extraxudicial

Anexo III. A igualdade na responsabilidade social das empresas

Epílogo. Aspectos procedementais para a prevención da violencia de xénero na entidade

Capítulo 1. Persoas destinatarias

Este Protocolo vai dirixido a todas as persoas que, en calquera nivel xerárquico e/ou posición, prestan os seus servizos para a Entidade **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN** e que poidan observar por si mesmas ou chegar a ter coñecemento directo ou indirecto de situacións de violencia de xénero que puidesen estar a sufrir outras empregadas e/ou colaboradoras no seu ámbito persoal ou familiar, tanto dentro coma fóra dos lugares de traballo.

En consecuencia, son persoas destinatarias específicas deste Protocolo:

- A Propiedade
- A Alta Dirección da entidade
- Todo o persoal, con independencia do seu nivel e/ou posición xerárquica na Entidade
- Todo o persoal colaborador que preste os seus servizos para **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN**, xa sexa por conta propia ou baixo a dependencia doutras empresas contratadas e/ou subcontratadas

Capítulo 2. Introducción

En virtude do acordo adquirido no Plan de Igualdade, no seu caso, ou no marco da responsabilidade social corporativa, a Dirección comprométese, en todo caso, como responsable de protexer os dereitos fundamentais das persoas nos lugares de traballo, especialmente o dereito ao debido respecto á súa dignidade persoal, a previr a violencia de xénero no seo da Entidade **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN** e no seu contorno social, prestándolles información e apoio ás traballadoras vítimas de violencia de xénero, conforme os principios establecidos na Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (LOMIVX), e na Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (LGPTIVX).

A Dirección comprométese a facer fronte a esta grave violación dos dereitos humanos e, xa que logo, a establecer en toda a organización o principio de tolerancia cero con respecto á violencia contra as mulleres, baixo o marco do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul) e o artigo 73 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, como acción de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade, tendo como referencia a LOMIVX, e a LGPTIVX.

Esta declaración de principios establécese coa vontade de espertar e cambiar consciencias e liderar un cambio cultural e de comportamento, a día de hoxe aínda amparado en arcaicos estereotipos de xénero que teñen a muller no seu punto de mira.

Desde toda a organización as persoas asinantes deste Protocolo asumimos a responsabilidade individual e colectiva como cidadás e cidadáns e comprometémonos a difundir entre todos os grupos de interese da Entidade estes principios, integrándoos en

todas as súas áreas de actividade e entre todos os traballadores e as traballadoras co obxectivo de erradicar esa forma de vulneración dos dereitos humanos e sancionar os comportamentos violentos, tanto no seo da entidade coma fóra dela, e a non tolerar ningún comportamento de violencia contra as mulleres.

Para iso a Dirección de **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN** subscribe e fai seu este Protocolo para a prevención da violencia de xénero como compromiso de respecto á integridade e dignidade humana; sensibilización; información e prevención, con total garantía de confidencialidade e co fin de garantir os dereitos dentro do ámbito laboral para que as traballadoras que sufran violencia de xénero poidan conciliar os requirimentos da relación laboral coas súas circunstancias persoais ou familiares.

A implantación e difusión do Protocolo para a Prevención da Violencia de Xénero na Entidade **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN** ten entre os seus obxectivos principais a promoción dunha cultura de rexeitamento e sensibilización que propicie unha mellora do clima e da saúde laboral das traballadoras e dos traballadores, e eríxese, ademais, nunha acción de cohesión social encadrada nas accións de responsabilidade social corporativa.

A aplicación deste Protocolo non exclúe nin substitúe a tutela legal das vítimas e outras medidas de protección ao amparo da LOMPIVX, a LGPTIVX, e o Código penal.

Cómpre destacar, por último, que a violencia de xénero á que se refire este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física coma psicolóxica.

Capítulo 3. Obxectivos

Tolerancia cero coa violencia contra as mulleres: promover e protexer o dereito de todas as traballadoras e traballadores, en particular das mulleres, a vivir a salvo da violencia, tanto no ámbito laboral coma no privado.

Sensibilizar os traballadores e traballadoras da entidade para que adopten unha actitude proactiva e rompan coa cultura tradicional de tolerancia e negación que perpetúa a desigualdade de xénero e a violencia que a causa.

Informar e formar a todo o persoal da entidade dos dereitos laborais que amparan as traballadoras que sofren violencia de xénero para que poidan conciliar a relación laboral coas súas circunstancias persoais ou familiares, ao amparo da LOMPIVX, e da LGPTIVX.

Previr a violencia, protexer as vítimas e informar das accións xudiciais que se poden establecer contra os agresores.

Desenvolver os termos da aplicación dos dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia machista.

Garantir a protección da dignidade da muller e o home no traballo e fóra del.

Garantir o principio de transversalidade das medidas, de maneira que na súa aplicación se teñan en conta as necesidades e demandas específicas de todas as mulleres vítimas de violencia de xénero.

Capítulo 4. Principios

- As traballadoras e os traballadores teñen dereito a ter un contorno laboral libre de condutas e comportamentos hostís, vexatorios ou intimidatorios cara á súa persoa
- A entidade ten o deber e a obriga de garantir a dignidade das traballadoras e traballadores, así como a súa integridade física e moral
- Promover unha cultura no lugar de traballo de valores baseados no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e de plena igualdade entre homes e mulleres
- Apoiar a xestión de cambios nas actitudes individuais e colectivas que rompan cunha cultura que perpetúa a desigualdade de xénero e a violencia
- A violencia contra a muller constitúe un dos problemas máis graves da sociedade actual: é unha clara manifestación de discriminación e desigualdade. Toda a cidadanía está obrigada a respectar os principios de igualdade e non discriminación por razón de xénero
- As partes asinantes deste Protocolo comprométese, co fin de protexer a dignidade das persoas e para manter e crear un ambiente laboral respectuoso, á aplicación deste Protocolo como unha das vías de erradicación da violencia no ámbito laboral e fóra deste

5

Capítulo 5. Ámbito de actuación

O ámbito de actuación é o centro de traballo da entidade **Avd Martinez Garrido, 21 interior 36205 Vigo Pontevedra**

A entidade ampliará a aplicación do Protocolo cando teña coñecemento de violación de dereitos da vítima, con ocasión do acceso e/ou abandono do centro de traballo, e comunicaralles esta situación ás Forzas e Corpos de Seguridade e autoridades competentes.

Capítulo 6. Definicións

Violencia contra a muller: deberase entender unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres e, polo tanto, reputaranse como tales todos os actos de violencia baseados no xénero que impliquen ou poidan implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os citados actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada (artigo 3 do Convenio de Istambul).

Violencia de xénero: segundo a LOMPIVX, enténdese como tal "todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade, exercida polo seu cónxuxe, ex-cónxuxe ou persoa que

este ou estivese ligado a ela por unha relación similar de afectividade, aínda que non convivisen”.

Segundo a LGPTIVX, “calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada”.

Xénero: entenderase como os papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídas que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes (artigo 3 do Convenio de Istambul).

Violencia contra a muller por razóns de xénero: entenderase toda violencia contra unha muller polo simple feito de ser muller ou que afecte ás mulleres de maneira desproporcionada (artigo 3 do Convenio de Istambul).

Capítulo 7. Garantías

Garantías de información

A entidade e todo o seu persoal, e demais destinatarias e destinatarios, responsabilizaranse de preservar un contorno laboral libre de calquera tipo de violencia e, en concreto, o persoal con responsabilidade xerárquica terá a obriga de garantir, cos medios ao seu alcance, que non se produza unha situación de desinformación e/ou desamparo de calquera traballadora que puidese ser vítima de violencia de xénero nas unidades organizativas que estean baixo a súa responsabilidade.

Principio de confidencialidade

A Dirección (ou a persoa que se designe), baixo o principio de confidencialidade, deberá informar a vítima do contido deste Protocolo e ofrecerlle de forma inmediata as medidas nel establecidas.

Capítulo 8. Procedemento

Todas as persoas destinatarias deste Protocolo teñen a responsabilidade de garantir un contorno laboral no que se respecte a dignidade das persoas e a igualdade entre mulleres e homes.

Quen teña coñecemento de que algunha compañeira de traballo poida padecer unha situación de violencia física e/ou psicolóxica no seu contorno debe informar a Dirección (ou a persoa que se designe) para a aplicación deste Protocolo, sen prexuízo nin menoscabo das accións penais, civís ou laborais ás que puidese ter dereito e exercer libremente a presunta vítima.

Para os efectos de designar a persoa encargada do coñecemento dos asuntos relativos a este Protocolo a entidade aplicará un criterio de idoneidade, tendo especialmente en conta a súa experiencia e as súas características, relacións, condicións, calidades e habilidades.

1. O procedemento requirirá informar por escrito a Dirección (ou a persoa que se designe) sobre a existencia dunha situación de violencia de xénero que se sospeite que puidese estar a sufrir unha compañeira de traballo.
2. Identificarase debida e suficientemente o informante e a persoa afectada.
3. Durante a aplicación deste Protocolo terase especial coidado e dilixencia de non lesionar os dereitos fundamentais da vítima e do presunto agresor, en concreto:

- O dereito á intimidade (artigo 18.1 CE)
- O dereito á integridade física e moral (artigo 15 CE) respecto ao artigo 40.2 CE
- O dereito á igualdade (artigo 14 CE)

4. A Dirección (ou a persoa que se designe), con carácter inmediato e no prazo máximo de 48 horas, informará a vítima dos dereitos laborais que lle asisten e facilitará a información necesaria para que poida dispoñer de apoio legal e/ou psicolóxico.

5. A Dirección (ou a persoa que se designe) fará entrega dunha guía informativa que contén os recursos legais e administrativos dos que poderá facer uso como medida de protección.

6. Se a situación de violencia se dese no lugar de traballo, por tratarse de traballadores e traballadoras da mesma entidade, manteranse os principios de presunción de inocencia e respecto integral da vítima e dos seus familiares.

7. A Dirección (ou a persoa que se designe), con carácter inmediato á reunión mantida coa vítima, ou no prazo máximo de 48 horas desde que tivese coñecemento dos feitos, en atención á gravidade destes, poderá establecer as medidas cautelares que considere necesarias no ámbito laboral, sempre previo consentimento da vítima.

8. O procedemento establecido non impedirá que, en todo momento, se poidan promover e tramitar calquera outras accións ante instancias externas á entidade, xa sexan administrativas e/ou xudiciais, para esixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que no seu caso correspondan.

9. O principio de confidencialidade inspira todo o procedemento, polo que, para ese efecto, se habilitará un arquivo no que se gardará toda a documentación de cada expediente, numerado e custodiado coas debidas garantías de privacidade pola Dirección (ou a persoa que se designe). O incumprimento deste principio de confidencialidade dará lugar á aplicación ao incumpridor do réxime disciplinario que corresponda en virtude da normativa legal e do convenio colectivo aplicable.

10. Se as agresións proceden dun compañeiro de traballo procedería que o empresario fíxese uso do seu poder disciplinario, despedindo o autor da conduta (artigo 54 c. do Estatuto dos Traballadores). Se o agresor ou maltratador é o propio empresario a traballadora pode solicitar a extinción do seu contrato pola vía do

artigo 50 do Estatuto dos Traballadores. En ambos os supostos a muller podería solicitar o cesamento da conduta fustrigadora, interpoñendo unha demanda de tutela pola canle procesual regulada nos artigos 177 e seguintes da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

Capítulo 9. Medidas de protección das vítimas

9.1. Adoptar as medidas necesarias no ámbito da entidade para salvagardar os seus dereitos e intereses, incluíndo medidas cautelares.

9.2. Informar dos dereitos e servizos existentes e á súa disposición, así como aos seus familiares, sempre e cando así o autorice a vítima.

9.3. Proporcionar medidas de protección, apoio e asistencia legal e/ou psicolóxica adecuada para que os seus dereitos e intereses sexan debidamente considerados e adoptar desde a entidade as medidas pertinentes para protexer no seu contorno a súa vida privada.

Capítulo 10. Sensibilización

A dirección comprométese a difundir e promover unha cultura de igualdade e non discriminación na entidade **FUNDACIÓN ÉRGUETE-INTEGRACIÓN**, que elimine os estereotipos sobre os modos de comportamento socioculturais das mulleres e os homes con vistas a erradicar os prexuízos, costumes, tradicións e calquera outra práctica baseada na idea da inferioridade da muller ou nun papel estereotipado das mulleres e dos homes.

Capítulo 11. Difusión

O contido deste Protocolo daráselles a coñecer a todos os traballadores e traballadoras do cadro de persoal, entregando unha copia deste xunto co recibo de aboamento de salarios correspondente ao mes seguinte á súa aprobación, así como mediante a súa publicación na intranet da entidade.

O contido deste Protocolo daráselles a coñecer a todos os colaboradores e colaboradoras que presten os seus servizos para a entidade, xa sexa por conta propia ou baixo a dependencia doutras empresas contratadas e/ou subcontratadas, co fin de que estes informen o persoal que presten servizos nas súas instalacións.

Capítulo 12. Avaliación e seguimento

Realizarase unha avaliación e seguimento con carácter anual do obxectivo e impacto deste Protocolo.

Para estes efectos designarase unha comisión encargada de elaborar un informe anual que será obxecto de arquivo e custodia mantendo os mesmos principios de confidencialidade e sigilo que se prevén na aplicación do Protocolo.

É contido obrigatorio do informe anual a referencia expresa á detección ou non de situacións non previstas no Protocolo e, en consecuencia, a necesidade de actualización deste. O informe tamén deberá conter expresamente referencia á procedencia ou non de

modificar ou engadir medidas de protección da vítima que resulten, en todo caso, máis favorables que as reguladas no presente.

Capítulo 13. Normativa básica de referencia

- Lei do estatuto dos traballadores, Texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro
- Lei xeral da seguridade social, Texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, BOE do 31 de outubro de 2015
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Decreto lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade
- Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero
- Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero
- Lei orgánica 10/1995, de 23 de novembro, do Código penal
- Lei orgánica 6/1985, de 1 de xullo, do poder xudicial
- Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de axuízamento civil
- Lei de axuízamento criminal
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul)

A Dirección

Fdo. Carmen Avendaño Otero

Anexo I. Dereitos laborais: propostas de medidas de discriminación positiva e mellora

1. Acreditación das situacións de violencia de xénero exercida sobre as traballadoras

“As situacións de violencia que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados neste capítulo acreditaranse coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata que se dite a orde de protección” (artigo 23 da LOMPIVX).

Do mesmo xeito, e en virtude do artigo 5 da LGPPTIVX, poderase acreditar a situación de vítima:

- Co certificado da orde de protección ou da medida cautelar ou testemuño ou copia autenticada pola secretaria ou secretario xudicial da propia orde ou medida cautelar
- Coa sentenza de calquera orde xurisdiccional que declara que a muller sufriu violencia
- Certificación e/ou informe dos servizos sociais ou sanitarios da Administración pública (autonómica ou local)
- Certificación dos servizos de acollida
- Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia
- Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social
- Calquera outra que se estableza regulamentariamente

Proposta 1.1

O contido deste Protocolo será de aplicación unha vez que a vítima prestase a súa conformidade e aceptación das accións preventivas establecidas na entidade de acordo coa información recibida pola Dirección ou a persoa que se designe.

Proposta 1.2

Consideraranse como situacións especialmente agravadas as das traballadoras pertencentes a minorías, as inmigrantes ou con diversidade funcional.

2. Reordenación do tempo de traballo

“A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo” (artigo 21.1 da LOMPIVX).

Tanto a suspensión coma a extinción darán lugar á situación legal de desemprego. O tempo de suspensión considerarase como período de cotización efectiva para os efectos das prestacións de seguridade social e de desemprego. A suspensión terá unha ampliación no tempo de reserva do posto de traballo e a extinción contractual unha prórroga na situación de desemprego, todo iso co fin de posibilitar un maior axuste coas peculiaridades destes casos, xa que as secuelas se adoitan prolongar durante moito tempo.

“Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa”.

Esta medida representa un problema que dificulta o mantemento da independencia económica, xa que implica a perda proporcional de salario. Por iso quizais sería recomendable *de lege ferenda* modificar a LXSS para recoñecer como situación legal de desemprego a redución da xornada da traballadora vítima da violencia machista con dereito á correspondente prestación, de maneira análoga aos supostos nos que se reduce temporalmente a xornada ordinaria diaria de traballo, en virtude de expediente de regulación de emprego (artigo 208.1.3 LXSS), nos termos do artigo 203.3 da LXSS, é dicir, cando teña lugar a redución da xornada ordinaria diaria de traballo entre un mínimo dun 10 % e un máximo do 70 %.

A redución de xornada permite realizar unha xornada de menor duración á habitual, coa finalidade tanto de recibir asistencia apropiada ao seu estado físico ou psicolóxico coma para eludir calquera risco ou ameaza proveniente do seu agresor á que, eventualmente, puidese estar exposta nas inmediacións do lugar de traballo.

A norma non fixa por canto tempo se pode reducir a xornada de traballo, deixando a súa cuantificación á negociación colectiva, ben a través do convenio colectivo, ben nos acordos entre os representantes dos traballadores e a entidade; en defecto destes, ao acordo entre empresario ou empresaria e traballadora. Agora ben, á falta de negociación ou acordo, a traballadora é a que ten dereito a determinar en canto se reduce a súa xornada, e se a entidade cuestiona esta redución a traballadora pode esixir o seu dereito ante os xuíces do Social a través dun procedemento especial e urgente, o mesmo que está previsto para resolver as discrepancias entre traballadora e empresario ou empresaria en relación ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, recoñecidos legal ou convencionalmente.

O artigo 17.2 do Estatuto dos traballadores autoriza establecer exclusións, reservas e preferencias para ser contratado, facultando o Goberno para regular medidas de reserva, duración ou preferencia no emprego que teñan por obxecto facilitar a colocación dos traballadores demandante de emprego e defender a empregabilidade e os dereitos das mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero.

“Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a entidade e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a entidade e os traballadores afectados. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderalles a estes, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias” (artigo 37.8 do Estatuto dos traballadores, ET).

Quedarían comprendidas dentro desta última categoría os cambios na hora de entrada e saída do traballo; os descansos a diferentes horas, para evitar seguir una mesma rutina e,

polo tanto, unha fácil localización por parte do agresor; a elección de quenda de traballo; a acumulación de horas de traballo en determinados días; a acumulación de descansos en períodos de actividade xeneralizada; gozar de vacacións non coincidentes co resto do persoal etc. En definitiva, a activación da reordenación do tempo de traballo á que ten acceso a vítima de violencia de xénero prodúcese en todas as vías que poidan contribuír a aumentar a seguridade da traballadora e a reducir ao máximo os efectos dunha eventual agresión no lugar de traballo ou nas súas proximidades.

“Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a entidade teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

Nestes supostos a entidade estará obrigada a comunicarlles aos traballadores as vacantes existentes nese momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a entidade terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso decaerá a mencionada obriga de reserva” (artigo 40.4 do ET).

Non se trata dun dereito absoluto e inmediato esixible de forma inmediata, senón que, para a súa efectividade, é preciso que a entidade conte con outro centro de traballo na mesma ou distinta localidade e que exista vacante no citado centro, por iso a medida só vai poder ser utilizada nos supostos de empresas grandes. Ademais, é necesario que a entidade adoptase a decisión de desprazar xeograficamente a algúns do seu persoal ou cubrir unha vacante.

“O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas: por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero” (artigo 45.1.n do ET).

“No suposto previsto no artigo 45.1.n o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses” (artigo 48.10 do ET).

“O contrato de traballo extinguirase: por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero” (artigo 49.1.m do ET).

Un trazo do réxime privilexiado de que goza esta particular causa de dimisión é o da non necesidade de preaviso. Ademais, o artigo 49.1 do Estatuto dos traballadores recoñece o

dereito da traballadora de extinguir o seu contrato de traballo cando se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O positivo desta medida é que esta extinción implica, se se reúnen os requisitos de cotización, o dereito a percibir a prestación por desemprego.

“O contrato poderá extinguirse: por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, sempre que o total de faltas de asistencia nos doce meses anteriores alcance o 5 % das xornadas hábiles, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas (...) as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda” (artigo 52.d do ET).

“Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos: (...) o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei” (artigo 55.5.b do ET).

O que supón unha tutela adicional no seu favor durante os períodos de exercicio dos dereitos mencionados, que se proxecta ao ámbito da carga probatoria ante a presunción de nulidade derivada do feito de producirse a extinción durante o período protexido.

Cando a entidade subscriba un contrato de interinidade para substituír unha traballadora vítima de violencia de xénero que ten suspendido o seu contrato, que exercitase o seu dereito de mobilidade xeográfica ou que se trasladou de centro, terá dereito a unha bonificación do 100 % das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns durante todo o período de suspensión do contrato da traballadora substituída ou durante 6 meses nos supostos de mobilidade xeográfica ou traslado de centro de traballo.

Proposta 2.1

A solicitude da vítima, a redución de xornada, a concreción horaria, o cambio de centro de traballo, a mobilidade xeográfica e a suspensión da relación laboral non precisarán de preaviso se acredita a súa situación cun mínimo de 24 horas ou co tempo suficiente.

Proposta 2.2

A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito a unha prórroga de seis meses adicionais sobre o establecido no artigo 40.3 bis do ET, a partir da data de efectos do

traslado ou o cambio de posto de traballo, durante a que manterá o dereito de reserva de posto de traballo.

Proposta 2.3

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá optar entre regresar ao seu posto de traballo anterior ou á continuidade no novo durante un período de 12 meses con reserva do seu posto de traballo.

Proposta 2.4

Nos supostos de despedimento obxectivo ou disciplinario cualificados como improcedente, a opción entre readmisión ou extinción indemnizada corresponderalle á vítima.

Proposta 2.5

Será considerado nulo o despedimento da traballadora vítima de violencia de xénero producido desde a data en que a entidade teña coñecemento, se dite unha orde de protección ou cando existan indicios que acrediten a condición de vítima de violencia de xénero.

Proposta 2.6

Regras especiais de protección da vítima de violencia de xénero fronte ao despedimento colectivo ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Nestes supostos a traballadora terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións de inferior categoría, nos que manterá dereito á súa retribución de orixe.

Non caberá invocar como causa de despedimento obxectivo a ineptitude sobrevida ou a falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da adopción da medida de protección regulada neste apartado.

Proposta 2.7

Cando o cambio de posto de traballo ou de funcións distintas das pactadas (artigo 49 do ET) poida ser relevante para os efectos de garantir a integridade da vítima e o sexa a instancia da traballadora, non requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen no convenio colectivo.

(Por exemplo, retirala dun posto de atención ao público onde pode ser molestada polo agresor ou por persoas enviadas por este).

Proposta 2.8

Mellora dos dereitos establecidos legalmente e, en concreto, en canto á redución de xornada (artigo 37.8 do ET), non establecer límites mínimos ou máximos, e garantir unha retribución que compense, aínda que só sexa en parte, a redución de xornada.

(Por exemplo, a retribución correspondente a unha ou dúas horas de redución durante os tres primeiros meses de redución).

Proposta 2.9

A traballadora vítima de violencia de xénero gozará do dereito á mobilidade xeográfica (artigo 40.3 do ET), de modo que lle permita ocupar calquera vacante noutro centro de traballo na entidade, aínda dentro da mesma localidade, dentro do mesmo grupo e categoría profesional, ou inferior garantindo entón a retribución mentres non exista vacante no seu grupo e categoría profesional.

Nestes supostos a entidade adoptará as medidas necesarias para garantir o sixilo sobre o novo destino da vítima.

Nos casos de reestruturación de efectivos, ou calquera outras decisións empresariais que puidesen afectar ao destino da vítima, e durante os 12 meses seguintes ao exercicio da opción entre o regreso ao posto de traballo anterior e a continuidade no novo –regulada no artigo 40.4 do ET– esta terá prioridade de permanencia no posto que elixise, e dereito preferente á elección de posto vacante.

Proposta 2.10

No suposto de facer uso do dereito á mobilidade xeográfica garantiráselle unha compensación por gastos.

A compensación comprenderá tanto os gastos propios coma os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, sen que en ningún caso poida ser inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos para os supostos de traslado a instancias da entidade.

Proposta 2.11

Cando por decisión da traballadora se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero e solicite a suspensión do contrato de traballo (artigos 45.1.n e 48.10 do ET) a entidade garantiralles unha retribución consistente no importe do seu salario mensual durante o primeiro mes.

O tempo de suspensión do contrato de traballo da vítima será computable para os efectos de antigüidade. Durante este período terá dereito a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocada pola entidade.

3. Faltas de asistencia ao traballo

“As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as mencionadas ausencias lle sexan comunicadas pola traballadora á entidade o máis axiña posible” (artigo 21.4 da LOMPIVX)

Proposta 3.1

As faltas de asistencia ao traballo serán consideradas xustificadas e non poderán ser tidas en conta para os efectos de cómputo de absentismo, de redución de conceptos retributivos, nin de aplicación do réxime disciplinario. Non será necesaria a xustificación previa de inasistencia por ir a consulta médica e/ou psicolóxica ou a comparecencias xudiciais ou administrativas polo tempo necesario se acredita a súa situación con tempo suficiente.

Proposta 3.2

As faltas de puntualidade serán consideradas xustificadas e non poderán ser tidas en conta para os efectos de cómputo de absentismo, de redución de conceptos retributivos, nin de aplicación do réxime disciplinario se acredita a súa situación con tempo suficiente.

4. Vacacións

“O período ou períodos do seu gozo fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido no seu caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións” (artigo 38.2 do ET).

“O calendario de vacacións fixarase en cada entidade. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do gozo” (artigo 38.3 do ET).

Proposta 4.1

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá modificar os períodos de gozo previamente establecidos no calendario de vacacións, sen mediar o preaviso, se acredita a súa situación con tempo suficiente.

Proposta 4.2

Cando o período de vacacións fixado no calendario da entidade coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dunha enfermidade que teña orixe nunha situación de violencia de xénero terase dereito a gozalas en data distinta ao finalizar o período de suspensión, aínda que se superase o período máximo de gozo legal ou convencionalmente establecido.

Proposta 4.3

Recoñéceselle dereito preferente á vítima de violencia de xénero para a elección da data de gozo de vacacións.

5. Outras propostas**Proposta 5.1**

Recoñecer o dereito da vítima á recuperación da súa vida persoal e profesional, garantíndolle asistencia e asesoramento por parte dos servizos médicos e xurídicos ou de recursos humanos da entidade.

Proposta 5.2

Recoñecemento dunha licenza sen soldo cando a ausencia ao traballo non quede cuberta polo establecido no artigo 21.4 da LOMPIVX.

Proposta 5.3

Cando a vítima e o agresor presten servizos na mesma entidade esta deberá adoptar medidas para evitar a prestación de servizos simultánea.

As medidas poderán consistir, entre outras, na redución do tempo de traballo, reordenación deste, mobilidade do traballador, modificación de funcións, suspensión ou extinción do contrato de traballo.

As medidas adoptaranse favorecendo os intereses e as expectativas persoais e profesionais da vítima. Para estes efectos a vítima será consultada e será preciso o seu consentimento expreso cando a adopción da medida menoscabe os seus dereitos ou intereses.

Proposta 5.4

Para cumprir os obxectivos do Protocolo planifícaranse accións formativas ou informativas do persoal.

Proposta 5.5

Para as persoas con responsabilidade e aquelas que teñen traballadores ao seu cargo planifícaranse accións formativas dirixidas, especialmente, a detectar tales situacións e promover a súa sensibilidade ante estas.

6. Protección extraxudicial

O empresariado comprométese a aceptar a mediación da Inspección de Traballo e Seguridade Social nas discrepancias derivadas da aplicación deste Protocolo, sen prexuízo das accións xudiciais que correspondan ás partes empresarial e social e, por suposto, á propia vítima de violencia de xénero.

Para ese efecto informaráselle á traballadora vítima de violencia de xénero que poderá, en calquera momento, solicitar a asistencia, segundo o artigo 12.2 da Lei 23/2015, da Inspección de Traballo sobre o alcance, contido, límites e forma de facer efectivos os seus dereitos.

Anexo II. Protección extraxudicial

De conformidade co artigo 1.2 da Lei 23/2015, de 21 de xullo, ordenadora do sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social:

“A Inspección de Traballo e Seguridade Social é un servizo público ao que corresponde exercer a vixilancia do cumprimento das normas da orde social e esixir as responsabilidades pertinentes, así como o asesoramento e, no seu caso, a conciliación, mediación e arbitraje nas referidas materias, o que efectuará de conformidade cos principios do Estado social e democrático de dereito que consagra a Constitución española e cos convenios número 81 e 129 da Organización Internacional do Traballo.

As normas da orde social a que fai referencia o parágrafo anterior comprenden as relativas a materias laborais, de prevención de riscos laborais, de seguridade social e protección social, colocación, emprego, formación profesional para o emprego e protección por desemprego, economía social, emigración, movementos migratorios e traballo de estranxeiros, igualdade de trato e oportunidades e non discriminación no emprego, así como cantas outras atribúan a vixilancia do seu cumprimento á Inspección de Traballo e Seguridade Social”.

A mediación é un procedemento extraxudicial para o solución de conflitos polo cal as partes, debidamente aconselladas por un terceiro obxectivo e imparcial, tentan achegan posturas para tratar de liquidar as súas controversias de forma rápida e concreta a través da sinatura dun acordo. A mediación ante a Inspección de Traballo, como mecanismo previo á xudicialización dunha controversia xurídica, presenta numerosas vantaxes para as partes: a Inspección de Traballo é un servizo público especializado (artigo 1.2 da Lei 23/2015), caracterizado polos principios de eficacia e calidade na prestación do servizo aos cidadáns (artigo 2.1.a), obxectividade e imparcialidade dos seus funcionarios no exercicio da función inspectora (artigo 2.1.d) e confidencialidade e sixilo sobre os asuntos de que coñezan (artigo 10). A traballadora vítima de violencia de xénero pode acudir en calquera momento aos servizos da Inspección de Traballo para obter asesoramento sobre os seus dereitos e a forma de facelos efectivos xuridicamente, sen suxeición a prazos nin formalidades e sen custo económico ningún.

A submisión a mediación de calquera controversia que poida xurdir nesta materia require o consentimento de ambas as partes, que pode ser prestado de forma previa ao xurdimento do conflito (como ocorre neste Protocolo) ou a posteriori. En calquera dos casos, tanto a traballadora vítima de violencia de xénero coma o empresariado disporán dun procedemento áxil, rápido, eficaz e gratuíto que, en caso de non cristalizar en acordo ningún, non impide a prosecución de accións xudiciais ou o sometemento a arbitraje para a resolución do conflito de forma vinculante e executiva.

No caso de que o Protocolo se integre no Plan de Igualdade da entidade, se o empresario incumprise total ou parcialmente calquera dos puntos contemplados neste quedaría incurso na infracción laboral grave tipificada no artigo 7.13 do Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, introducido polo apartado un da disposición adicional décimo cuarta da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE

de 23 marzo): “Non cumprir as obrigas que en materia de plans de igualdade establecen o Estatuto dos traballadores ou o convenio colectivo que sexa de aplicación”.

Con iso remite ao disposto no artigo 85.1, parágrafo 2, do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, que, á súa vez, se remite á Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 85.1 do TRET: “Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, no seu caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes”.

Artigo 45.2 da LO 3/2007: “No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral”.

Anexo III. A igualdade na responsabilidade social das empresas

“As empresas poderán asumir a realización voluntaria de accións de responsabilidade social, consistentes en medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza, destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu contorno social.

A realización destas accións poderá ser concertada coa representación dos traballadores e as traballadoras, as organizacións de consumidores e consumidoras e usuarios e usuarias, as asociacións cuxo fin primordial sexa a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e os organismos de igualdade.

Informaráselles aos representantes dos traballadores das accións que non se concerten con estes.

“As decisións empresariais e acordos colectivos relativos a medidas laborais será de aplicación a normativa laboral”.

Artigo 73 da LO 3/2007, sobre accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade

A realidade demostra que o tecido empresarial do noso país está formado por pequenas e medianas empresas para as que non resulta obrigatorio realizar un plan de igualdade. Con todo, sería conveniente que o realizasen de forma voluntaria, elaborando programas para contratar mulleres vítimas de malos tratos.

Epílogo. Aspectos procedementais para a prevención da violencia de xénero na entidade

Como complemento ao establecemento dunha serie de medidas na entidade dirixidas a minorar, canto menos, as consecuencias dunha situación como a descrita no ámbito laboral, faise necesario facer unhas breves reflexións sobre a articulación deses dereitos e a súa viabilidade procesual, no caso de que a empregadora descoñeza as prevencións do Protocolo ou non se axuste ao solicitado.

Desde logo, unha primeira consideración apuntaría á constatación da situación de violencia machista, coas dificultades que iso pode supoñer, tratándose dunha definición complexa e cuns perfís moi precisos, podendo xa suscitarse o conflito no seo da propia entidade, que negue tal condición, e iso como paso previo á adopción dalgunhas das medidas pactadas. Como premisa, non podemos esquecer que as normas procesuais son de carácter público, de forma que as partes non poden subtraerse ás disposicións legais, coa dificultade que iso implica á hora de que unha traballadora ou traballador teña acceso a eses instrumentos, remitindo en principio a un procedemento ordinario para tal constatación, como declaración previa. Iso obrigaríanos a elaborar unha serie de consideracións *de lege ferenda* para que a lexisladora ou lexislador se fixese eco desta realidade e necesidade, entendendo que a perspectiva desde a que abordar tal cuestión debería ser a elaboración dun procedemento áxil, rápido e sumario, facilitando os trámites e eliminando, polo tanto, as vías previas de composición do litixio.

A mesma realidade cabería sinalar para calquera pretensión que tivese que ver con algunhas das esferas nas que tal situación pode provocar unha resposta encamiñada a esa finalidade de facilitar o contexto laboral a unha vítima de violencia de xénero, como son vacacións, xornada, concreción horaria, cambios de centro de traballo, mobilidade funcional ou suspensión da relación laboral, circunstancias algunhas delas que teñen previstas procedementos especiais nos artigos 125 e seguintes. Haberá que ter en conta, doutra banda, que normalmente non será unha decisión da entidade a que se discuta polo traballador, senón, precisamente, unha petición que non é aceptada polo empresario, o que nos situaría en materia de vacacións no precepto citado e en xornada e horario no disposto no artigo 139 da LRXS, entendendo que a necesaria atención a esta situación obrigaría a valorar con flexibilidade o prazo de 20 días que se contempla no citado precepto.

Maiores dificultades ofrece o resto de circunstancias da relación laboral, como a mobilidade xeográfica e funcional, no que precisamente o antecedente do proceso non é unha decisión empresarial, senón a súa ausencia ou un rexeitamento á solicitude da traballadora ou traballador, polo que non tería cabida no procedemento especial do artigo 138, derivándose a canle procesual á ordinaria como antes se anticipou. Agora ben, unha posible alternativa para outorgar a necesaria protección a estas situacións e lograr unha mellor e máis rápida resposta pode ser, sen lugar a dúbida, cualificar a actuación da entidade como un suposto de vulneración de dereitos fundamentais, non só a vida e integridade física, potencialmente susceptibles de seren lesionados, senón tamén a propia dignidade da persoa que se ve ameazada nos supostos de violencia de xénero. Esta consideración aconsella a necesaria intervención do Ministerio Fiscal e tamén doutras

institucións, coma a Inspección de Traballo, para un mellor achegamento ao problema e solución.

Finalmente, e como xa se expuxo, esa regra de flexibilidade debe servir de criterio de interpretación para problemas de tipo procesual que noutros ámbitos poden acoller a resposta que xa se contempla na norma, como poden ser os supostos de inadecuación de procedemento ou a regra de non acumulación de accións, entendendo que nun caso de violencia de xénero poden ser non unha, senón dúas ou varias as pretensións que se deben exercer para afastar a vítima do perigo, debendo por iso admitir un axuizamento conxunto de todas elas.

Finalmente, non está de máis tratar de atopar unha solución unitaria ou global ao problema e aspirar a un tratamento conxunto das diferentes ordes xurisdicionais que puidesen estar implicadas na solución do problema, como a penal, social ou civil, evitando tanto posibles decisións contraditorias como someter a vítima a citacións ou actuacións innecesarias que non farían senón aumentar esta sensación.

Coautores:

José Fernando Lousada Arochena, maxistrado especialista da Orde Social no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

Fernando Cabezas Lefler, maxistrado do Xulgado do Social número 3 de Pontevedra

Sandra García Lombardía, inspectora de Traballo e Seguridade Social do Ministerio de Emprego, investigadora especialista en igualdade de xénero

Beatriz Sueiro Padín, inspectora de Traballo e Seguridade Social do Ministerio de Emprego

Alexandre Pazos Pérez, profesor doutor de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo

Pola Asociación Española de Auditores Sociolaborais (CEAL):

María Ángeles García Pérez, avogada, graduada social, auditora sociolaboral, especialista en igualdade de xénero e RSC, membro da súa xunta directiva como delegada territorial por Galicia

Emilio del Bas Marfà, avogado, graduado social, auditor sociolaboral, especialista en auditoría laboral de legalidade, vicepresidente primeiro da súa xunta directiva