

Guía para delegados y delegadas

Protocolos de Actuación frente al Acoso y la Violencia de Género



Rechaza, denuncia, educa.



federación de industria

Guía para delegados y delegadas

Protocolos de Actuación frente al Acoso y la Violencia de Género

Edita: Federación Minerometalúrgica de CCOO
Imprime: Unigráficas
D.L.: M-6134-2009

CONSTRUIR LA IGUALDAD ES PREVENIR LA VIOLENCIA

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y de la dignidad humana, atentando contra sus libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, poniendo de manifiesto reiteradamente la relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género.

El desarrollo de la actividad laboral en condiciones respetuosas con la dignidad de la persona, constituye un derecho fundamental constitucionalmente protegido.

La necesidad de promover condiciones de trabajo que eviten conductas de acoso sexual, combatiendo su aparición y la erradicación de los comportamientos que puedan considerarse como tales, constituye uno de los objetivos principales de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El empresario tiene el deber de evitar que en el ámbito laboral se cometa acoso sexual sobre cualquier persona. Este deber empresarial y el correlativo derecho de toda la plantilla a un ambiente de trabajo sin acoso, convierte a la negociación colectiva en un factor determinante a la hora de prevenir y sancionar dichas conductas.

La Ley de Igualdad señala en el art. 48, la necesidad de establecer medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Federación Minerometalúrgica trabaja permanentemente en el desarrollo de políticas de igualdad que contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Esta publicación, elaborada por las secretarías de la Mujer de la Federación de Madrid y la Federación Estatal, queremos que sirva de guía para facilitar a nuestros delegados y delegadas, la negociación de medidas de actuación, tanto preventivas como de no tolerancia y erradicación de dichas conductas.

Para ello, incluimos, en primer lugar, un modelo de Protocolo de Actuación frente al Acoso y, a continuación, un modelo de Protocolo para el desarrollo de medidas de protección contra la violencia de género, en el que se incluyen derechos laborales de las mujeres víctimas de dichas conductas, recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como una serie de propuestas de la Federación Minerometalúrgica para su mejora.



Felipe López
Secretario General

INDICE:

1. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral	7
2. Protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género	13
- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	14
- Propuestas de la Federación Minerometalúrgica para la mejora de la Ley Orgánica 1/2004.	16

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO MORAL

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, fundamentalmente artículos 9.2, 14 y 35.1; del Código de Conducta Comunitario relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Res. 92/131/CEE) de 27 de noviembre de 1991; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente, se establece el compromiso para promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso moral. Por lo que no se tolerarán acciones o conductas de esa naturaleza, siendo consideradas como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes.

Todos las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni tolere el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso moral. Expresamente, el equipo directivo tendrá la obligación de garantizarlo con los medios a su alcance, dentro de las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Para ello, se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

2. OBJETO

Se creará una Comisión Paritaria encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objeto será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar, con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

3. ÁMBITO

Este Código de Conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el/los centros de trabajo.

4. CONCEPTOS

Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

- De carácter ambiental: aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

- De intercambio:
 - Chantaje sexual: Propositiones o conductas producidas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.
 - Conductas que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Acoso moral o mobbing: es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral o mobbing, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
- Comportamientos, conductas o prácticas, explícitas o implícitas, que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de los riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Igualmente, se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

Organización del trabajo a través de:

- La realización de la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Analizando la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla.
- Definiendo y transmitiendo los objetivos claramente.
- Otorgando funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
- Velando por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
- Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores y trabajadoras.

Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.

Formación: realizando campañas de concienciación o realizando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se constituirá una Comisión Paritaria entre la dirección de la empresa y la representación sindical, que será la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Tanto las personas que conformen la Comisión Paritaria, como la dirección o quien tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, recibirán formación específica en materia de acoso.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que la Comisión Paritaria lo considere necesario.

La Comisión Paritaria se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar la investigación sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos acaecidos, resolviendo el expediente de forma imparcial y objetiva.

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso deberá realizar la denuncia siguiendo cualquiera de los dos métodos indicados a continuación, sin perjuicio de la utilización de la vía administrativa o judicial.

Método Informal

De manera urgente se hará una comunicación verbal a la Dirección de RR.HH. o a cualquier persona de la Comisión Paritaria. En caso de que la comunicación la recibiese alguna persona de la Comisión Paritaria, esta informará también a la Dirección de RR.HH. y a la parte denunciada.

A elección de la parte afectada o, en su defecto, por el sistema de turno, se elegirá a una persona instructora que será quién se encargue de conducir el proceso de actuación. Esta persona no podrá tener relación de dependencia directa o ascendencia con cualquiera de las partes.

El instructor o instructora se entrevistará tanto con la parte afectada como con la denunciada o con cualquier otra persona que estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución.

A continuación elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá una propuesta de medidas a adoptar y que será presentado a la Dirección de RR.HH. para su aprobación.

Método Formal

La comunicación se hará por escrito a la dirección de RR.HH. o a cualquier persona de la Comisión Paritaria, exponiendo el hecho con la mayor claridad y concreción posibles.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad y se designará la actuación de una persona instructora, a elección de la/del denunciante o, en su defecto, por el sistema de turno. La persona instructora no podrá tener relación de dependencia directa o ascendencia con cualquiera de las partes.

Una vez se haya entrevistado con la persona afectada y con la denunciada, deberá conducir todo el proceso de actuación, practicando cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia estime necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución.

Tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso y en prevención de represalias, de un deterioro mayor de la situación o de un posible riesgo para la salud y seguridad de la trabajadora/trabajador, se podrá solicitar a la dirección de la empresa que se tomen las medidas cautelares oportunas para que el presunto agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la víctima y que no podrán suponer un empeoramiento de sus condiciones laborales.

Se dará por finalizado el procedimiento en el plazo más breve posible, elaborando un informe de conclusiones detallado y conteniendo una propuesta de medidas a adoptar, que será presentada a la dirección de RR.HH. para su aprobación. Una vez aprobado, se remitirá copia a las partes involucradas.

La Comisión Paritaria tomará nota de las actuaciones realizadas, hará un seguimiento periódico de cada caso y garantizará la confidencialidad de los procedimientos en todo momento.

7. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

8. DISPOSICIONES VARIAS

La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un/una representante sindical o por personas de su confianza.

Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente, en base a las sanciones que se recogen en la normativa vigente.

Dentro del informe de conclusiones se propondrá:

- El sobreseimiento del expediente, si se considera que las pruebas no son concluyentes.
- La procedencia de la denuncia, indicando el tipo e intensidad de la conducta.

Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de las/los afectadas/os. En caso de inobservancia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Comunicación: la dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información y asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda persona de la plantilla que lo requiera.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

9. DISPOSICIÓN FINAL

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

PROTOCOLO PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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 representación legal de los Trabajadores (RLT), 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 aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos 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 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 previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para 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.

La empresa 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.

Capítulo I- Campo de aplicación

1. Ámbito Personal

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la 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.

2. Ámbito funcional

Todas las entidades y centros de trabajo del Grupo.

Capítulo II

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo. (Apartado 7, art.37 del Estatuto de los Trabajadores)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

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 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.

2. Recolocación en otra empresa del Grupo. (Apartado 3bis, art. 40 ET).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

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. (Apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período 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 cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. (Apartado 6, art. 48 ET).

Durante el período de suspensión, 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. (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y punto 2 y art. 210).

El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, (LGSS, art. 124 y 231). Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

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. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET).

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

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 al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia 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. (Letra d, art. 52 ET)

Será nulo el despido 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 suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

Capítulo III- Propuestas de la Federación Minerometalúrgica para la mejora de la Ley 1/2004

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

1. Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

3. 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, 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 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.

4. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocación en otra empresa del Grupo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

- o Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- o 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.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

Responsabilidades familiares.

Cuando sea necesario el cambio de domicilio

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, 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.

7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo 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.

Capítulo IV - Asistencia y beneficios sociales

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

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la 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 la 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 integrada.

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

La dirección deberá informar a la RLT 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.

Capítulo V-Seguimiento y vigencia del acuerdo

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

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



El poder sindical en la empresa

Federación de Industria de

Federación Minerometalúrgica de CCOO
Fernández de la Hoz, 12, 2º • 28010 Madrid.

• Tlfn.: 91 310 41 11 • Fax 91 308 59 91
comunicacion@fm.ccoo.es
www.minerometal.ccoo.es

Afiliada a la FEM, EMCEF, FITIM, ICEM

Secretaría de la Mujer

• Tlfn.: 91 319 19 44
jaguado@fm.ccoo.es