



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 1 de 7

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.
2. CAMPO DE APLICACIÓN.
3. RESPONSABLES.
4. MEDIDAS DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
5. PROPUESTAS DE LOOMIS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004.
6. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
7. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO.
8. APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES VARONES.
9. COMISION DE SEGUIMIENTO.







1. INTRODUCCIÓN.

La violencia contra las mujeres ha generado en los últimos tiempos, por su alcance y gravedad, un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema social, y por tanto una cuestión pública, poniéndose de manifiesto que las causas están claramente vinculadas a la estructura de poder patriarcal, donde las mujeres ven amenazada su vida por el simple hecho de serlo.

La Organización de Naciones Unidas, en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (1995), definió la violencia contra las mujeres como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que viola y menoscaba los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que representa un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

También la Organización Mundial de la Salud ha declarado la violencia de género como problema de Salud Pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud tanto por su magnitud como por sus consecuencias. Se produce en todos los países y ámbitos, tanto en el mundo doméstico y se ejerce contra mujeres de cualquier edad, raza o condición social (OMS, 1998).

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.



LOOMIS SPAIN, S.A.
RR.HH. / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 2 de 7

2. CAMPO DE APLICACIÓN.

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.

El presente protocolo será de aplicación a todas las trabajadoras de la empresa *Loomis Spain, S.A.* en todos los centros de trabajo.

Asimismo, el presente protocolo es de carácter interno y no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas que se consideren perjudicadas.

3. RESPONSABLES.

La Dirección de RR.HH. será la responsable del seguimiento de la correcta aplicación del presente procedimiento, así como de la adopción de las medidas correctoras que sean necesarias, en su caso.

Cada Gerente será responsable de la adecuada difusión y aplicación del presente protocolo en su respectiva área de responsabilidad.

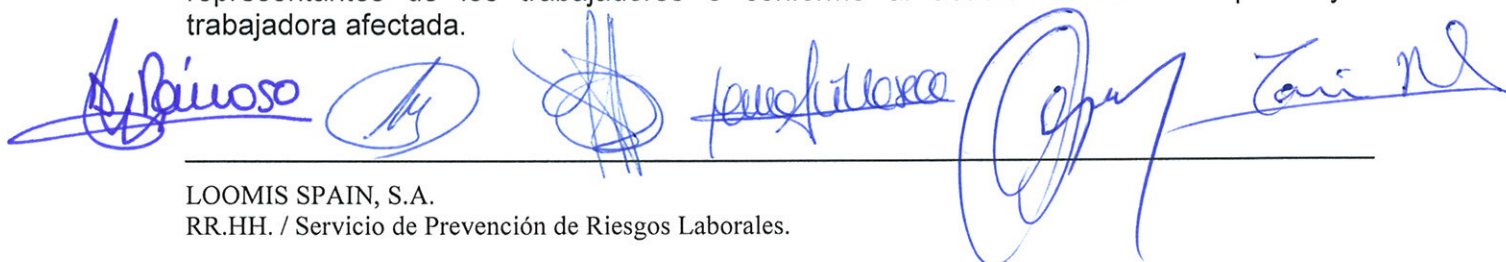
El Servicio de Prevención será el responsable de la actualización periódica y la adecuación del presente protocolo a la normativa legal vigente.

La representación sindical deberá prestar su colaboración con la Dirección de la empresa y con los trabajadores afectados para la aplicación del presente protocolo.

4. MEDIDAS DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

4.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (apartado 7, art. 37 ET). 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 establecen en el convenio colectivo o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.



LOOMIS SPAIN, S.A.
RR.HH. / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 3 de 7

4.2. Recolocación en otro centro de trabajo de Loomis (apartado 3bis, art. 40ET). 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 de 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 comunicará 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 reservará 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.

4.3. 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 periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (apartado 6, art. 48 ET)

Durante el periodo 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 periodo de suspensión se considerará periodo 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.

4.4. Extinción del contrato 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)

4.5. 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



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 4 de 7

su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

4.6. 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 según la legislación vigente.

4.7. 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)

4.8. 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.

5. PROPUESTAS DE LOOMIS 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:

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 5 de 7

Dichos permisos, con independencia de los legales o convencionalmente acordados serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de estos casos.

5.4. 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. 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 periodo será computable a efectos de antigüedad.

5.5. 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:

- 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 Loomis reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente, la trabajadora tendrá derecho a otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

5.6. Ayudas económicas. Se acordarán medidas económicas de acompañamiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los casos de movilidad de la trabajadora a otro centro de trabajo de la empresa tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo.

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 su retribución fija en los meses anteriores.

5.7. 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.

5.8. Apoyo por la Mutua patronal: Si la víctima de violencia de género causa baja por it común, la Mutua patronal realizará las actuaciones de seguimiento, valoración y apoyo que puedan realizarse de acuerdo con la legislación vigente, con el fin de ayudar a la trabajadora y a su recuperación.

5.9 Apoyo por el Servicio médico de vigilancia de la salud: Una vez que la trabajadora se reincorpore al trabajo se pondrá a su disposición la asistencia a un reconocimiento médico



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 6 de 7

de vigilancia de la salud, para que se establezcan las medidas de adecuación del puesto de trabajo -horario, turnicidad, funciones, etc.- que sean necesarias.

6. 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 a poyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente protocolo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección cómo 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.

7. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

Este protocolo está, en principio, vinculado a la vigencia 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.

8. APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES VARONES.

La empresa se compromete a aplicar todas las medidas establecidas en el presente protocolo en aquellos casos en los cuales sea un trabajador de sexo masculino quien se vea afectado por una situación similar a las identificadas en el presente protocolo.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se creará una comisión de seguimiento que se encargará de verificar la adecuada aplicación del presente protocolo.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO

Doc: POS-AVG

Revisión: 01

Fecha: Abril 2.014

Página: 7 de 7

Esta comisión se reunirá anualmente, y estará integrada como mínimo por las siguientes personas:

- 3 representantes por parte de la empresa:
 - Gerente de RR.HH.
 - Representante del Departamento de RR.HH.
 - Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un representante por cada uno de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad.

La comisión elaborará una memoria anual, en donde se recojan todas las actuaciones realizadas en aplicación del presente protocolo.

En Madrid, a 8 de abril de 2.014

ELABORADO Y APROBADO POR:

Por la empresa:

Fdo. Aurelia Reinoso Aguilar.

Fdo. Gema Villaseca Niño.

Fdo. Fº Javier Redondo Escudero.

Por la parte social:

Fdo. Fermín Argomániz Rodríguez.

Fdo. José Pizarro Llorente.

Fdo. Carlos Matesanz de Antonio.