

PROTOCOLO DE AYUDA A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DS SMITH PACKAGING MADRID S.L



PROTOCOLO DE AYUDA A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE 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 las personas Trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

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

DS Smith Packaging Madrid, S.L. 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.

ÁMBITO PERSONAL

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

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

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

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

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/doc/2023-01-17 ANEXO II RELACION ORGANISMOS.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/doc/2023-01-17_ANEXO_II_RELACION_ORGANISMOS.pdf)

ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

El centro de trabajo de DS Smith Packaging Madrid, S.L.

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

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

1. La reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.8 Estatuto de los Trabajadores)

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

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- A la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- A realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o 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. A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1 n y 48.8 Estatuto de los Trabajadores; arts.165.5 y 267.1.b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social).

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

Desde el 8 de marzo de 2019 la situación de violencia de género interrumpe el cómputo de duración de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Del mismo modo, puede pactarse que interrumpa el cómputo del período de prueba. Por otra parte, la trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Duración de la suspensión del contrato

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

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

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión del contrato de trabajo dará lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Durante el período de suspensión, las beneficiarias mantienen el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y, siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá

derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Las empresas deben efectuar la comunicación a la TGSS del inicio y la finalización de las suspensiones del contrato que se produzcan por este motivo, en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de su producción. Si formalizan un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora con un contrato suspendido tienen derecho a una bonificación.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se ha de realizar en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

- **Base de cotización**

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

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

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

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

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

4. Acreditación de la situación legal de desempleo (art. 267.1. b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social)

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

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

Se regula que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se considerarán justificadas siempre que estén motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Estas ausencias o faltas de puntualidad no computaran para el abono del Plus de Asistencia.

6. Nulidad del despido (art. 53.4 y 55.5 b Estatuto de los Trabajadores)

Las ausencias o faltas de puntualidad antes mencionadas no computan como faltas de asistencia, sin que puedan dar lugar a despido objetivo o el empresariado pueda esgrimir las para proceder a su despido disciplinario.

En estos casos el despido ha de ser declarado nulo y la trabajadora puede optar, de conformidad con el art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores, por extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización o readmitir a la persona abonándole los salarios de tramitación correspondientes.

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

7. Bonificaciones (a la sustitución: art. 21.3 LO 1/2004; a la contratación: arts. 2.4, 2.4 bis y 2.6 Ley 43/2006; y art. 9 y Disp. Final 1ª RD 1917/2008)

Las cuantías de las bonificaciones referidas en este artículo son las vigentes a la fecha de firma de este acuerdo, sin perjuicio de que se apliquen otras en función de la actualización de la normativa que las regula.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Según la normativa aplicable, la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, da lugar a las siguientes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social:

- Contratación indefinida. Si la contratación es a tiempo completo, aunque no reúnan la condición de estar en desempleo, da derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, de 125 €/mes (1.500 €/año) por trabajador contratado durante 4 años.
- Contratación temporal. Se tiene derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, o en su caso, por su equivalente diario, de 50 €/mes (600 €/año) por trabajador contratado, durante toda la vigencia del contrato.

Las bonificaciones por contratación indefinida previstas son de aplicación en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con dichos convenios.

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

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.

La dirección deberá informar a la RLPT 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.

