

Acuerdo de medidas contra la violencia de género

De una parte GEFCO ESPAÑA, S.A., representada por D. José Augusto Sánchez Albalá, Director de Recursos Humanos y por D. José Francisco Carrera Fernandez, Responsable de Relaciones Laborales, y de otra, el Comité de Empresa de GEFCO en la Provincia de Pontevedra; con objeto de promover la igualdad de oportunidades, han acordado la suscripción del presente acuerdo, según los siguientes postulados.

PREAMBULO

La definición más aceptada de violencia de género es la propuesta por la IV Conferencia Mundial de la ONU celebrada en 1995:

«Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada».

Tras años de puesta en marcha de políticas públicas de igualdad y de trabajo de instituciones, organizaciones, agentes sociales y movimientos ciudadanos y de mujeres, la sociedad y las personas que la integran, han comenzado a interiorizar que la mera posibilidad de que un sexo pueda ejercer violencia sobre otro, sea ésta del tipo que sea, no favorece el desarrollo humano democrático, ni la ciudadanía plena de las mujeres, y supone un grave atentado contra la justicia, la paz y la equidad de género.

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones de la desigualdad y discriminación estructural y patriarcal de género. Por ello, desde todas las instancias internacionales, europeas, nacionales y autonómicas se rechaza todo tipo de violencia contra las mujeres y se aúnan esfuerzos para seguir sensibilizando a la sociedad en la prevención de la violencia, para combatirla y también para contribuir a su erradicación y a la mejora de las condiciones de vida y el bienestar de las mujeres que se encuentran en esta situación y el de las personas que dependen de ellas.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Existe incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en:

«las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

La violencia que, en sus diferentes formas, se ejerce contra las mujeres, atenta gravemente contra su dignidad e integridad, contra sus derechos de ciudadanía y representa una grave fisura del orden social ya que es paradigma de una intolerable violación de los Derechos Humanos fundamentales.

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

La violencia contra las mujeres tiene su origen histórico en el sistema social patriarcal y en la existencia de desigualdades y discriminaciones estructurales de género en todos los ámbitos.

Para referirse a la violencia contra las mujeres, a la violencia machista, se vienen utilizando diferentes términos como violencia de género, violencia doméstica, violencia sexista o maltrato contra las mujeres.

Las dificultades para establecer una definición precisa y bien delimitada de este concepto son inherentes a la heterogeneidad de esta realidad que, en el ámbito doméstico o familiar, incluye la existencia de agresiones de carácter físico, psicológico y/o sexual y la condición de permanencia, cronicidad o cierta periodicidad por parte de maridos, compañeros, incluso hijos y otros familiares, y que en el ámbito no familiar o público se plasma en delitos contra la libertad sexual o en la trata de mujeres para su explotación sexual, entre otros.

La L.O. 1/2004 contempla un abanico de aspectos que intenta abarcar aquellas relaciones donde la violencia ejercida sobre la mujer puede ser susceptible de ser detectada o bien ser corregida o atemperada. También hemos de considerar las medidas que tratan de paliar las consecuencias de dicha situación, contribuyendo eficazmente a reducir la gravedad de la situación en que se encuentra una persona que trata de rehacer su vida.

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

Como en el resto de la sociedad nacional e internacional, la violencia contra las mujeres cada vez es más visible y cada vez son más las mujeres que solicitan información, asesoramiento o servicios de atención específica y de acogida. Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social, como no podía ser de otra forma, previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. Si bien el mero cumplimiento de la ley ya supone la satisfacción de una situación de mínimos, GEFCO ESPAÑA, S.A., en aplicación de su política

de alcanzar un desarrollo socialmente sostenible y en cumplimiento de Acuerdos ya suscritos como multinacional, 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, en cuanto continuista del ya firmado en el pasado con la representación social, pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de GEFCO ESPAÑA, S.A., intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella. Así, se contemplan las circunstancias de prestación de la actividad laboral, vacaciones y permisos etc. El acoso en el medio laboral es también una manifestación de un cierto tipo de violencia hacia la mujer por la mera razón de serlo y que GEFCO ESPAÑA S.A. rechaza y condena.

Aquellas prácticas en este sentido, sea cual fuere el nivel del que procedan, serán corregidas con las medidas legales en vigor y la mujer recibirá la asistencia y apoyo precisos.

La iniciativa privada consistente en la adopción de acuerdos con todas las instancias representadas en el seno de las empresas, son consecuencia de una actuación en con los poderes públicos para contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres. Así, cabe citar a modo de referencia básica los numerosos documentos internacionales: Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); Declaración de Viena sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993); Declaración y Plataforma de Acción adoptadas en la IV Conferencia sobre las Mujeres en Beijing (1995).

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) que entró en vigor el 22 de diciembre de 2000, y que fue ratificado por España, ha supuesto un gran impulso para la lucha contra todo tipo de violencia contra las mujeres y el establecimiento de planes integrales contra la misma por los países firmantes.

La violencia contra las mujeres viene siendo abordada también por el Consejo de Europa por considerarla un serio obstáculo para la igualdad entre hombres y mujeres hasta el punto que, desde el año 1993, combatir la violencia contra las mujeres pasó a constituir una de las prioridades de esta organización, mediante las oportunas Recomendaciones y Resoluciones.

También se reitera la voluntad de la Dirección de GEFCO ESPAÑA, S.A. en la colaboración con los poderes públicos en la consolidación en sus Centros y Entidades de una cultura de igualdad a todos los niveles.

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

ACUERDO

Capítulo I - Campo de aplicación

PRIMERO: Ámbito Personal

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

SEGUNDO: Ámbito Funcional

Este acuerdo alcanza a todas las Delegaciones, Centros y Unidades Operacionales de Gefco España, S.A.

TERCERO: Ámbito objetivo

Es objeto del presente Acuerdo lograr la máxima y mejor coordinación entre todos los departamentos de la empresa, mandos, jerarquías y colaboradores directos y/o indirectos para obtener como resultado tanto la prevención de la violencia contra las mujeres así como la asistencia a las víctimas derivadas de ella y establecer pautas de actuación homogéneas en todas las unidades de la empresa, que garanticen el acompañamiento en las gestiones de tipo sanitario, policial, judicial y social, así como una labor preventiva a través de medidas educativas y de sensibilización.

El presente acuerdo pretende acciones encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización LABORAL de prevención, en el ámbito de la empresa.
- b) Promocionar para integrar como propios en la empresa los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante el sector empresarial y el mundo laboral, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios asistenciales establecidos al efecto.
- c) Reforzar para la detección, prevención y consecución de la erradicación de dichos comportamientos, facilitando y cooperando con los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para coordinación con los servicios municipales y autonómicos.
- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.
- e) Establecer un sistema integral de tutela y/o ayuda integral para cooperar mediante la colaboración con la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, o cualesquiera otros organismos ya públicos o privados que impulse el compromiso con la realización de políticas dirigidas a ofrecer ayuda a las víctimas de la violencia contemplada en la Ley.

Se reitera que se considera que la violencia contra las mujeres es una de las formas más graves de discriminación de género y que constituye una violación de los Derechos Humanos fundamentales. Abarca todos los actos de violencia de género, sin limitarse al concepto de la misma establecido por la Ley Orgánica 1/2004, que produzcan o puedan producir daños físicos, sexuales, psicológicos o económicos a las mujeres, incluidas las amenazas sobre dichos actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, ya se den en el ámbito familiar, laboral o social

y se realicen en público o en privado y, en concreto, todos los tipificados como delito o falta en el Código Penal vigente

g) Fortalecer el marco de protección formal y social en la empresa vigente para asegurar una protección integral y un apoyo real, desde la dirección a las víctimas de violencia de género.

h) Coordinar nuestra actividad con los esfuerzos públicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de la administración, para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos, así como su detección en el seno de la empresa.

i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.

j) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Con el fin de favorecer la efectiva aplicación de las medidas y pautas contempladas en el protocolo de actuación citado, se llevarán a cabo siempre que así lo aconseje la situación social las siguientes actuaciones:

a) Difusión: Difundir los contenidos del Protocolo de actuación entre todos los trabajadores de la empresa, ya sea directos o indirectos, con implicación de la jerarquía en la persecución de infracciones penales derivadas de situaciones de violencia contra las mujeres, así como en la atención a las víctimas. Para ello se utilizarán los medios que se consideren más oportunos en cada caso: remisión de los contenidos de este Acuerdo y Protocolo, instrucciones, circulares, folletos, campañas de publicidad internas, publicación en la intranet, etc.

b) Formación: Establecer planes de formación, información y difusión de lo que significa la violencia contra las mujeres, haciendo especial referencia a las pautas contenidas en los protocolos de actuación de instituciones oficiales especializadas que integren o dependan de cada una de las instituciones de la administración pública competente y que estén implicados en la atención a las mujeres.

Capítulo II – Tiempo y lugar de trabajo

CUARTO: Reordenación del tiempo de Trabajo

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

· Si la trabajadora que realiza su trabajo en un área organizada en turnos de mañana/tarde y noche, tendrá derecho a elegir aquel turno que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales, con especial atención a las posibles cargas familiares que tuviera entendiendo esto como una situación agravada a la ya padecida.

- Si la trabajadora está adscrita a un área en la que existen diferentes horarios de trabajo o turnos de trabajo, podrá optar por acogerse a aquellos que le permitan dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades citadas en el párrafo anterior, compatibilizándolas con las necesidades del servicio.

- Si en el departamento al que estuviera adscrita la trabajadora se practicase el horario flexible, y éste le permitiera una mayor protección de los derechos recogidos en la L.O., se tratará de facilitar su acceso al mismo, en los términos en que éste se halle definido.

- Asimismo, la trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. Tal solicitud deberá ser atendida, preferentemente, manteniendo a la trabajadora en el puesto que viniera desarrollando. Si ello fuera organizativamente inviable, se le facilitará un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el que sea factible la realización de la jornada reducida solicitada.

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

QUINTO: Teletrabajo:

En el caso de que la trabajadora, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, solicitara la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa se analizará si el tipo de trabajo realizado habitualmente por la trabajadora y la estructura, organización y modos de funcionamiento de su departamento o área de trabajo lo permiten.

Si lo anterior fuera viable, se definirán las normas y condiciones de esta nueva situación. En todo caso, la Entidad o centro correspondiente se ocupará de poner a disposición de la trabajadora los medios técnicos necesarios para facilitar el mejor cumplimiento de sus funciones.

SEXTO: Vacaciones

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

SÉPTIMO: Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos hasta 20 horas/año. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales.

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 aplicándose esto en defecto de norma que así lo determine o si aquella fuera menos beneficiosa que esta.

OCTAVO: Plazos

En defecto de pacto entre las partes en cada supuesto concreto, los derechos definidos en este capítulo tendrán una duración máxima de un año y, en todo caso, en función de la orden de protección. Transcurrido dicho plazo se revisarán las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada. La acción para solicitar la actividad de dichos derechos será también la establecida por ley o en caso subsidiario de un año.

Capítulo III– Movilidad

NOVENO: Posibilidad de recolocación en otro centro de Gefco España S.A.

Ante la existencia de una situación que obligue a la trabajadora a plantearse la necesidad de cambiar su domicilio a otra localidad, la Entidad correspondiente, con independencia del cumplimiento de lo dispuesto en el art. 40 3 bis) de la L.E.T., lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de Gefco España, S.A. Dicha Dirección ampliará el perímetro de búsqueda de un posible puesto de trabajo, correspondiente al grupo profesional de la trabajadora, entre los diversos centros viables al efecto, con el fin de aumentar las oportunidades de poderle ofrecer una recolocación en el plazo más breve posible. Las condiciones y plazos del posible cambio se definirán en función de las vacantes que puedan ser presentadas a la trabajadora.

DÉCIMO: Gastos de desplazamiento y traslado

En aquellos casos en que la trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se vea obligada a desplazarse temporalmente o a trasladarse definitivamente a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento, en función de las circunstancias de cada caso, valorándose el impacto de su situación familiar y de las posibles cargas familiares que tenga la trabajadora.

Capítulo IV– Asistencia y beneficios sociales

UNDÉCIMO: Gestión Integral de la situación laboral de la trabajadora

Tan pronto se tenga conocimiento de que una trabajadora perteneciente a la plantilla de Gefco España, S.A. es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora una persona de la Organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, a fin de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integral.

A tal efecto, se designará la persona o departamento que debe asumir la función de asistir y prestar esta orientación a la trabajadora. Asimismo, serán propuestas aquellas medidas que, estando relacionadas con el entorno laboral y no habiendo sido contempladas expresamente en el presente documento, se considere necesario poner en práctica en cada caso concreto.

Las personas a que se asignen estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

DUODÉCIMO: Complementos por I.T.:

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

DUODÉCIMO: PRÉSTAMOS Y AYUDAS SOCIALES:

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

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

GEFCO ESPAÑA, S.A. y la Representación de sus Trabajadores muestran su disposición a apoyar y participar en los planes y campañas lanzados desde las Administraciones Públicas con el fin de fomentar, en la sociedad en general y en las personas que trabajan en sus empresas en particular, los valores de respeto a la persona, e igualdad entre mujeres y hombres.

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

Capítulo VI– Seguimiento y vigencia del acuerdo.

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 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, mientras no se pacte otro que derogue o sustituya lo aquí manifestado.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Acuerdo en Pontevedra, a 20 de septiembre de 2013,

por la empresa

por la representación social