

## **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 las personas víctimas de violencia de género, Pronovias y la representación legal de los Trabajadores (RLT), han suscrito el siguiente acuerdo:

### **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 persona 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. Así mismo la ley 5/2008 del 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista aprobada en el Parlamento de Cataluña parte de la premisa que los derechos de las mujeres son derechos humanos. La violencia machista es una grave vulneración de este derecho y un impedimento para que las mujeres puedan lograr la plena ciudadanía, la autonomía y la libertad.

Pronovias insta la colaboración de todo el equipo, en todos los niveles para la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

#### **1. Ámbito Personal**

El acuerdo está dirigido a aquellas personas víctimas de violencia de género, desde el momento en que Pronovias sea conocedora de la existencia de una orden judicial de protección a favor de la víctima o bien de un informe del Ministerio Fiscal o de servicios sociales o de la seguridad social que indique la existencia de indicios de violencia de género.

#### **2. Ámbito funcional**

Todas las entidades y centros de trabajo del grupo Pronovias Group.

#### **3. Medidas**

Las personas que están padeciendo esta situación tienen derecho a solicitar las siguientes medidas:

##### **➤ Reducir la jornada de trabajo y reordenar del tiempo de trabajo.**

La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo se harán mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora podrá decidir cómo adaptar esta medida en su caso dentro de los horarios generales establecidos por Pronovias.

➤ **Recolocación en otra empresa del Grupo.**

La persona 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de doce (ley 6 meses) 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. Transcurridos los 12 meses si la persona víctima de violencia opta por continuar en el nuevo puesto, se renegociarán las nuevas condiciones entre ambas partes más la RLT.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto, siempre y cuando su preparación técnico-profesional lo permita, respetando, en todo caso, su retribución de origen.

➤ **Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto 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.

Durante el período de la suspensión Pronovias reservará el puesto de trabajo a la persona que haya decidido optar por esta medida. Este período de suspensión, el cual será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos, no podrá exceder de los 6 meses, salvo en los casos en los que un juez haya acordado prorrogar dicho período de suspensión por un período de 3 m más y hasta un máximo de 18 meses.

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.

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.

➤ **Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo que se extinga por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de padecer una situación de violencia de género, le dará derecho a percibir la prestación por desempleo.

➤ **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, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

➤ **Permisos**

A la 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 e hijas a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. En todos los casos estos permisos serán retribuidos a todos los efectos.

La trabajadora que padezca esta situación podrá fijar sus vacaciones teniendo en cuenta sus necesidades.

Se crea la comisión de apoyo a las víctimas de violencia de género. Y esta comisión será quien autorice estos permisos notificándolo al/la responsable.

➤ **Ayudas económicas:**

• Fondo

Pronovias dotará de un fondo, para los casos de violencia de género en los siguientes supuestos dentro del marco establecido en este acuerdo. La trabajadora no deberá devolver este dinero.

Los casos previstos son:

Responsabilidades familiares (hasta 1000 euros por hijo o hija): ayuda escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades,... (Para hijos e hijas menores de 25 que convivan con la persona y no obtengan rentas anuales superiores a 8.000 euros).

Cuando sea necesario el cambio de domicilio. Por traslado a nivel Nacional: 1.500 euros y en caso de traslado internacional: 2.500 euros.

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

• PRÉSTAMO

Pronovias dispone de préstamos para aquellas personas que estén padeciendo esta situación.

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

- Tipo de interés: el interés legal del dinero
- Importe máximo: 10.000 euros
- Tiempo de devolución: 5 años (a través del recibo de nómina)

Condicionantes ante una finalización del contrato:

- Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.
- El tipo de interés será el del interés legal del dinero en el momento del descuento.
- Vacaciones.

#### **Comisión de Apoyo Víctimas de Violencia de Género (CAVVG)**

El Comité de Apoyo a las víctimas de violencia de género estará constituido por una persona por parte de la empresa y otra de la RLT. (Correo de contacto: CVVG\_SanPatrick@pronovias.es ).

#### **4. Asistencia y beneficios sociales**

El Comité de apoyo a la víctima de violencia designará a una persona para informar, acompañar, dar apoyo, colaborar y de gestionar estas medidas laborales.

La persona designada deberá guardar absoluta discreción y confidencialidad, contando con la información y formación necesarias para garantizar la correcta aplicación de este acuerdo.

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. En ningún caso, se desvelará la identidad de la persona afectada.

#### **5. Seguimiento y vigencia del acuerdo**

Pronovias y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen al mantenimiento del presente documento, reuniéndose en el momento en que una de las partes (Empresa o Comité) realice alguna propuesta a incorporar/modificar/llevar a cabo.

#### **6. Nuevas incorporaciones**

Estas medidas serán dadas a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles y haciéndoles partícipes de las futuras medidas de sensibilización/formación que se lleven a cabo en la Cía.

#### **7. Aplicación de medidas de seguridad**

Cuando la persona trabaje en central, se aplicarán las siguientes medidas con el objetivo de incrementar la seguridad:

➤ **Filtro de llamadas y controles en la entrada**

El teléfono directo de la persona víctima de violencia de género, si así lo requiriese, podrá ser desviado a centralita, desde donde se realizará un filtro de las llamadas que reciba.

➤ **Controles en la entrada**

La persona afectada podrá comunicar diariamente las visitas concertadas que tuviera y los nombres de las personas "non gratas".

Cualquier visita no prevista deberá ser comunicada a la CAVVG quien, comunicará después a la solicitante el nombre del visitante -previamente identificado.

En el supuesto que la persona visitante fuera una de las personas que la solicitante hubiera indicado como "non grata", recepción comunicará a la CAVVG quienes tomarán las medidas pertinentes.

➤ **Cambio de ubicación en el centro de trabajo.**

La persona que padeciera esta situación podrá solicitar un cambio de ubicación física de su espacio de trabajo, y siempre que sea posible priorizándose zonas alejadas de espacios altamente concurridos, por ejemplo escaleras.

Pronovias procurará un espacio adecuado según el estado de la persona (por ejemplo: evitar mesas y sillas de espaldas a puertas, etc).

➤ **Seguimiento de los horarios de trabajo y transporte.**

Cuando por motivos de seguridad la persona debiera modificar habitualmente sus rutinas, entradas y salidas diarias a diferentes horas, podrá siempre comunicar a la CAVVG los horarios que realizará y un número de la persona de contacto en caso de que llegado el momento no los pudiera cumplir.

Por ejemplo: en el caso de que la persona indique que llegará a las 8.30 a.m. y a dicha hora no se hubiese presentado, la persona víctima de violencia de género puede indicar a la CAVVG que den la alerta a los órganos policiales o a quien designe.

➤ **Evitar desplazamientos por motivos de trabajo.**

La persona víctima de violencia de género puede solicitar esta medida consistente en evitar tener que salir de los recintos de Pronovias durante su jornada laboral, por ejemplo: ir a correos, llevar mercancías, etc.

Y en prueba de conformidad con todas las medidas especificadas en el presente documento, firman las partes en la ciudad y fechas señaladas en el encabezamiento, afirmándose y ratificándose en el contenido íntegro del mismo.

Dirección de Empresa

Comité de Empresa

Sección Sindical