

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 5 *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Plan de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, Protocolo para la prevención y el tratamiento de situaciones de acoso en el trabajo y Protocolo preventivo y de actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral, suscritos por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28100072112015).*

Examinados el Plan de igualdad y Protocolos de la empresa “John Deere Ibérica”, suscritos por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el Plan de igualdad y Protocolos en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El de 24 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que tiene una dimensión transversal el extender su actuación sobre los distintos ámbitos del ordenamiento, y que nace con la vocación de ser la Ley de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Ley pretende también promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, al prever que estas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

El Plan de igualdad no se configura como un instrumento aislado, creación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sino que encuentra su origen y justificación en un ingente desarrollo de normas legislativas tanto internas como externas.

1. Historia

A nivel mundial, la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 1979 consagró la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal recogido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.

En la Comunidad Europea, la igualdad se configura como un principio fundamental; así, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam en el año 1999 la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros; ya en el Tratado de Roma en el antiguo artículo 111 se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud y calado; y por su parte, la Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En el ordenamiento jurídico español, el principio de igualdad de trato y oportunidades se encuentra consagrado como Derecho Fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española, según el cual, los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. También el artículo 35 de la Constitución Española, establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. Definiciones

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.—Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.—De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta.—Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Constituye acoso sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.—Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias.—Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.—Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas.—Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.—Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.—Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Principios

En “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima” (en adelante, JDISA), consideramos que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, nuestra empresa proclama entre sus principios, recogidos en la Guía de Conducta de los Negocios, el compromiso que sus trabajadores:

- Acaten los derechos humanos y respeten la dignidad individual de todas las personas del mundo.
- Apoyen la diversidad, la igualdad de oportunidades y la libre asociación, y no toleren la discriminación y el acoso ilícitos en los lugares de trabajo de la empresa.
- Trabajen continuamente para ofrecer lugares de trabajo seguros y saludables para todos los empleados.

- No hagan uso de ninguna forma de trabajo forzado, servidumbre o trabajo infantil en la producción o fabricación de bienes.

La empresa está comprometida con sus trabajadores en la no discriminación por razones de raza, sexo, orientación sexual, procedencia geográfica, cultura, edad, discapacidad, situación económica o creencias religiosas y proclama la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acosos laboral, sexual y por razón de sexo.

4. Preliminares

Al amparo de la normativa y de los principios de la empresa, el convenio colectivo “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, 2012-2015, recoge en su Plan de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, el compromiso de los firmantes del convenio con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre hombres y mujeres.

Los negociadores del convenio, conscientes de la necesidad de establecer un marco normativo general en la empresa que garantice la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato y oportunidades, acordaron la constitución de una Comisión Paritaria para la elaboración del Plan de igualdad, creada el día 28 de junio 2010.

Con la constitución de esta Comisión Paritaria se pone en marcha la negociación del primer Plan de igualdad para JDISA, para el cual, la empresa encargó un estudio a profesionales expertos en la materia, como base de partida para la elaboración de un Diagnóstico de Situación a fin de conocer la realidad de la plantilla, se detectaron las necesidades y se definieron los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan de igualdad.

5. Plan de igualdad de JDISA

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de igualdad, que se constituye como un conjunto ordenado de medidas que posibilitará lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo.

A tal fin, el Plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

En definitiva, el presente Plan de igualdad tiene el objetivo de ser una herramienta de trabajo, fruto del consenso de todos los participantes de su creación y desarrollo, que velará porque, de forma progresiva y a través de la adopción de las medidas que se consideren necesarias, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad en el seno de la empresa.

Y ello, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar son principios que han de presidir las relaciones entre la empresa y su plantilla.

5.1. Ámbito de aplicación.

El Plan de igualdad es de aplicación a los centros de trabajo que “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, tiene en la Comunidad de Madrid, y por consiguiente, engloba a toda la plantilla que presta servicios en los mismos.

5.2. Vigencia.

Ambas partes acuerdan no establecer una vigencia determinada al Plan, puesto que nace con una vocación y compromiso de estabilidad y duración indefinida. Las partes firmantes se reunirán cuando lo estimen conveniente para constatar su actualidad o introducir las modificaciones que fueren necesarias.

Objetivos generales.

Los objetivos generales del Plan son la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en las siguientes materias:

- Empleo y contratación.
- Salarios.
- Formación, clasificación y desarrollo profesional.
- Comunicación interna y externa.
- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

- Nuevas formas de trabajar, como son teletrabajo.
- Beneficios sociales.
- Prevención contra el acoso.

Estos objetivos generales se desarrollarán a través de las siguientes.

5.3. Medidas y áreas de actuación.

Empleo y contratación.

1. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los acuerdos existentes con los centros formativos del entorno, para realizar prácticas en la empresa.

Garantizar la participación de mujeres en la unidad organizativa de Selección.

3. Eliminar de la página web de JDISA en el apartado correspondiente a la solicitud de empleo, los datos de estado civil del candidato.

4. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan, un muestreo de las ofertas de empleo publicadas a lo largo del año en la empresa, que les permita su conocimiento y revisión desde el punto de vista de igualdad de género.

5. Realizar a la Comisión de Seguimiento del Plan una presentación del Departamento de Selección, en la que se informe del sistema de reclutamiento, elaboración de las ofertas de empleo, tipo de pruebas utilizadas en los procesos de selección, para su conocimiento y análisis desde el punto de vista de igualdad de género.

6. Desarrollar un guión para la estructura de mando, de contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar dirigido a la unidad organizativa de selección, que permita constatar la ausencia de contenidos sexistas y el mantenimiento de unos criterios objetivos de selección.

7. Establecer los medios necesarios para llevar a cabo un registro de las mujeres y hombres que han participado en un proceso de selección.

8. Garantizar que las contratadas que dan servicio a la compañía, conocen nuestros compromisos en materia de igualdad, al objeto de evitar posibles malos usos derivados de la existencia de culturas empresariales diversas.

9. Transmitir el Plan de igualdad de JDISA a las empresas de Selección o Consultoras que pudieran participar en los procesos de selección.

10. Promover que a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas cuyo género no esté debidamente representado en una categoría o función determinada.

11. Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos.

Salarios.

A fin de cumplir el objetivo de aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, se llevarán a cabo las siguientes medidas de actuación:

1. Incluir en el procedimiento de evaluación del desempeño la obligación de realizar la evaluación de manera objetiva y sin ningún condicionante de género.

2. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan, de las retribuciones medias de mujeres y hombres.

3. Velar porque los sistemas retributivos sean claros, objetivos y no discriminatorios.

Formación, clasificación y desarrollo profesional.

A fin de cumplir el objetivo de aplicar eficazmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de clasificación y promoción profesional, se llevarán a cabo las siguientes medidas de actuación:

1. Establecer los medios necesarios para conocer los porcentajes de personas (segregados por sexos) que han participado en los procesos de promoción.

2. Realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

3. Establecer medidas de acción positiva, con la finalidad de reforzar la presencia del género menos representado en toda la estructura jerárquica de la organización.

4. Potenciar la participación de mujeres en los órganos de decisión de la promoción.

5. Presentar a la Comisión de Seguimiento del Plan, el sistema de la Gestión del desempeño, Global Performance Management System. Plazo de ejecución: En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan.

6. Velar por que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales del personal.

7. Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación para la mejora de competencias profesionales, que faciliten la promoción para aquellas personas o colectivos que lo requieran, al objeto de fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Plazo de ejecución: En los Planes Anuales de Formación.

8. Garantizar que la planificación para la formación técnica avanzada y de gestión resulte equilibrada y no discriminatoria. Esto se reflejará en los Planes Anuales de Formación.

9. Favorecer la formación dentro del centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

10. Realizar acciones formativas en materia de igualdad a los empleados de MISA, con el objeto de avanzar en el conocimiento de la igualdad de género y crear una cultura positiva que facilite los cambios que puedan producirse por la aplicación de las políticas de igualdad en nuestra sociedad.

11. Celebración de encuestas/talleres/sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en MISA que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas.

Para los distintos colectivos:

- Miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, personas con responsabilidad en el Departamento de Recursos Humanos, incluyendo a los miembros del Departamento de Selección de Personal.
- Estructura de mando de primer y segundo nivel y conjunto de la representación sindical: se determinarán los plazos en la primera reunión del Plan.
- Resto de la plantilla: Se determinarán los plazos en la primera reunión del Plan.

Comunicación externa/interna.

Con el objetivo de promover la sensibilización en materia de igualdad a todos los niveles de la empresa, y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, se adoptarán las siguientes medidas de actuación:

- Se realizará un Plan de comunicación interna y externa del Plan de igualdad, que dé a conocer los objetivos del Plan y sus medidas de acción.
- Fomentar la participación del personal, habilitando vías de comunicación para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
- Realizar una revisión del texto del próximo convenio colectivo, con la finalidad de que no se incluyan referencias de contenido sexista.

Condiciones de trabajo/seguridad y salud laboral.

Con el objetivo de mantener una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres, se adoptarán las siguientes medidas de actuación:

- Las evaluaciones de riesgos, incluirán la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente, o lactancia. Además de la información que se facilite a la representación sindical en aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales, se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan, del cumplimiento de esta medida.

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El estudio de diagnóstico en materia de excedencias, lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes, y permisos, especialmente los no retribuidos, sigue demostrando que las trabajadoras son las que con mayor frecuencia y en mayor proporción se acogen a las medidas de conciliación.

Considerando estos datos, entre las acciones que se proponen se han formulado algunas, especialmente dirigidas para el colectivo de trabajadores varones:

- Se lanzarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Se informará al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación.
- Se informará expresamente que la política de la empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales.
- Como medida de protección a la maternidad incorporar en la empresa, información acerca de recomendaciones en esta materia a trabajadoras embarazadas.

Y otras medidas que afectan a ambos colectivos:

1. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin perjudicar a terceros y siempre que no perjudique a la producción.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

2. La empresa estudiará la posibilidad de que las personas que tengan que someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida o estén realizando trámites previos para adopción, puedan disfrutar de forma fraccionada por horas los días de reducción de jornada individual, días de vacaciones, horas de tiempo libre del bono de trabajo en equipo u horas C, previo aviso a la empresa y justificación.

5.4. Conjunto de medidas adicionales.

Con el objetivo de promocionar la conciliación de la vida laboral y familiar, JDISA establece un conjunto de medidas de conciliación en materia de:

a) Lactancia:

1. Nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla los 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de una hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas.
3. Adicionalmente, los trabajadores durante el permiso de lactancia de hijos menores de 12 meses podrán solicitar una excedencia, con un permiso no retribuido, de cuatro semanas.

b) Cuidado de hijos/as o personas dependientes:

1. Reducción de jornada por guarda legal de menores de 8 años y por cuidado de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a partir de media hora diaria y hasta un máximo de la mitad de duración de la jornada.
2. La comisión de Igualdad estudiará la posibilidad de adaptar puestos de trabajo específicos para atender las necesidades de los trabajadores que tengan a su cargo menores o personas dependientes, sin compromiso de fechas o número de puestos.
3. Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período de excedencia por cuidado de personas dependientes y/o menores. (modificar artículo 53; 4.3; 1.3).
4. Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los períodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como, por maternidad o paternidad.
5. Posibilidad de elegir parte de las vacaciones fuera del turno establecido por calendario laboral, cuando se justifique como necesario por tener a cargo menores o personas dependientes, sin perjudicar a terceros. Para casos excepcionales, la comisión estudiará también las necesidades particulares de conciliación de personas con hijos en edad escolar. La comisión de igualdad lo estudiará, para ello los representantes de los trabajadores harán una propuesta de qué causas lo justifican y cómo se garantiza que no se perjudica a terceros.

c) Protección violencia de género

1. Derecho a una excedencia sin necesidad de tener un año de antigüedad. Durante los 3 primeros meses de esta excedencia, la empresa complementará la prestación por desempleo que perciba hasta el 100% de su salario, siempre y cuando, exista una sentencia o resolución judicial por malos tratos.

d) Otros permisos retribuidos:

1. Por gravedad familiar (intervención quirúrgica u hospitalización de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad): Posibilidad de disfrutar el tiempo del permiso de forma discontinua o fraccionada, previo aviso a la empre-

- sa y justificación, si son personas convivientes, mientras dure la hospitalización/gravedad o la situación de necesidad de cuidados/reposo.
2. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento para asistencia sanitaria de hijos menores de 12 años/personas dependientes, para el caso de tumores malignos, melanomas, carcinomas o enfermedades de larga duración siempre que el Servicio Médico de la empresa lo justifique.
 3. Las trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 4. El cónyuge o pareja de hecho de una persona embarazada, previo aviso y justificación, podrá ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a la prueba de amniocentesis u otras pruebas que entrañen riesgo para la embarazada o el feto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que el Servicio Médico de la empresa lo justifique.
- e) Teletrabajo: La compañía se compromete a facilitar, en el caso de que el trabajador con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa. Para ello, se analizará si el tipo de trabajo realizado habitualmente por el trabajador y la estructura, organización y modos de funcionamiento de su departamento o área de trabajo lo permiten.
- Si lo anterior fuera viable, la compañía definirá las normas y condiciones de esta nueva situación.
- En todo caso, JDISA se ocupará de poner a disposición del trabajador los medios técnicos necesarios para facilitar el mejor cumplimiento de sus funciones.

Estas condiciones acordadas en el convenio colectivo de la empresa, se incorporan como medidas de conciliación del Plan de igualdad.—La dirección de empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

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 (Rec. 92/131/CEE) de 27 de noviembre de 1991; del artículo 48 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, artículos 14, 15 y 16 y demás normativa vigente, la Dirección de la empresa se compromete a promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso laboral, manifestando que no se tolerarán acciones o conductas de esa naturaleza.

Con tal pretensión, se acuerda con la representación legal de los trabajadores el siguiente Protocolo para la prevención y tratamiento de posibles situaciones de acoso en el entorno laboral.

La dirección se compromete a integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.

Mediante este Código de Conducta se pretende la protección de todo el personal laboral de la empresa cualquiera que sea la clase de contrato de trabajo que le vincule a la misma.

Para ello, 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.

2. Declaración de principios

En la convicción de que la cultura y valores de JDISA están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

De aquí en adelante, se denominan las partes, de un lado la Representación de la dirección de la empresa JDISA, y de otro la Representación de los trabajadores de la empresa JDISA.

A tal efecto,

2.1. Las partes consideran:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable. Toda la plantilla de JDISA debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas. El entorno laboral tiene que garantizar la dignidad y respeto a todas las personas que trabajan en JDISA, así como su integridad física y moral.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.
- Que resulta absolutamente necesario diferenciar el acoso de otras figuras próximas que cabe confundir con el mismo como son las inevitables discrepancias profesionales, el estrés laboral, el llamado burn-out, y otras situaciones negativas producidas por el cansancio o la desilusión profesional por motivos ajenos al atentado contra la integridad física y moral de la persona o su dignidad.

2.2. Las partes declaran:

- Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual o de otro tipo tiene derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que pueda ejercitar.
- Que por parte de JDISA, se protegerá especialmente a quien sea víctima de dichas situaciones, estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo debidamente también el derecho al honor, la imagen y la intimidad de o de los presuntos acosadores.

2.3. Las partes se comprometen a:

1. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
2. Investigar con total confidencialidad las posibles situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las quejas o denuncias que se presenten y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como parte acusada.
3. Establecer con detalle el procedimiento adecuado para que todas las personas que puedan estar padeciendo situaciones de acoso en el trabajo puedan obtener ayuda y plantear las quejas o denuncias. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
4. Realizar cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

3. Definiciones

3.1. Acoso moral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT), en su Nota Técnica de Prevención número 476, el “mobbing” o acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente, de forma prolongada, sobre una persona en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de dicha persona, con

el propósito o efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, o intentar su sometimiento emocional o psicológico de forma violenta u hostil, o anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

1. Acoso moral descendente: Aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
2. Acoso moral horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
3. Acoso moral ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

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, etcétera).
- Comportamientos, conductas o prácticas, explícitas o implícitas, que tengan efecto negativo directo sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo y que cuenten con las características propias del acoso moral antes señaladas.

3.2. Acoso sexual.

JDISA tendrá en cuenta en este punto las recomendaciones del INSHT, en su nota técnica de Prevención número 507, sobre acoso sexual en el trabajo.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Los elementos definitorios de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Solicitud: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- Rechazo: que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta, o, excepcionalmente, hecho aislado de la suficiente gravedad.

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, etcétera.
- De intercambio:
 1. Chantaje sexual: Proposiciones 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.
 2. 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, etcétera.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima así como del llamado acoso platónico, exento de contenidos libidinosos.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe JDISA.

Cuando del acoso sexual laboral se deriven lesiones corporales (sean físicas o psíquicas), se podrán considerar como causa de la contingencia de accidente de trabajo si cumplen con los requisitos exigidos legal y jurisprudencialmente al efecto.

3.3. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 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 perjudicial para la persona, y que se cause a razón del embarazo, la maternidad o la paternidad sin estar justificado objetivamente por las limitaciones propias de tales situaciones.
- 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, etcétera) y que no resulten objetivamente justificadas por razón de género.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita, que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo y cuenten con los requisitos generales propios del acoso.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de: acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.4. Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores. Se presumirá la mala fe o el ánimo de dañar si se han omitido las comprobaciones o garantías exigibles razonablemente para cursar la denuncia.

4. Medidas preventivas

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

- Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativa y comunicativa e interacción social, dirigidos especialmente a jefes y responsables de equipos de personas,
- Organizando 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.
 - Promoviendo la realización de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso, haciendo públicos la información y los datos recogidos.
 - Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores y trabajadoras.

5. Medidas cautelares y de protección

Todas las personas protegidas por este Protocolo que presenten una queja de acoso tendrán derecho a solicitar al superior jerárquico correspondiente, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias. El superior decidirá lo procedente ponderando la necesidad de la medida cautelar, la incidencia del contacto profesional y las demás circunstancias del caso. Sólo adoptará la medida cautelar cuando existan claros indicios de existencia real de acoso o el riesgo cierto de perjuicios irreparables.

No se consentirán represalias hacia ningún trabajador que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro a realizarla, siempre que se haya actuado de buena fe y con la debida diligencia.

Se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima o víctimas, facilitando la información necesaria para su debida asistencia psicológica y facultativa cuando estas lo requieran.

Se reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o por personas de su confianza. Los representantes laborales y sindicales quedarán particularmente comprometidos respecto a la más estricta confidencialidad, considerándose de la máxima gravedad cualquier incumplimiento al respecto.

Se tomarán las medidas que se consideren necesarias para resolver la problemática, así como las medidas a adoptar tanto frente a quien ejerza acoso como a quien presente denuncias falsas.

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.

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

Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, pero sin que haya incurrido en denuncia falsa (sin actuar de mala fe o sin la diligencia debida), se aplicarán las medidas correctoras correspondientes así como todas aquellas que se consideren oportunas.

6. Procedimiento de actuación

La Comisión Paritaria para el seguimiento de este Protocolo estará compuesta por 3 miembros de la Dirección de la empresa y 3 miembros de la Representación Sindical, y será la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Tanto las personas que sean miembros de la comisión paritaria, como la dirección o el personal que 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 considerase necesario, correspondiendo a la Dirección la decisión pertinente.

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.

6.1. Método.

La comunicación se hará por escrito a cualquier miembro 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 propondrá a la Dirección el nombre de tres posibles personas instructoras, para la oportuna designación. La persona instructora no podrá tener relación de dependencia o ascendencia directas con cualquiera de las partes.

Una vez se haya entrevistado con la persona afectada y con la demandada, 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 real de acoso y en prevención de represalias, de un deterioro mayor de la situación o de un posible riesgo para la salud y seguridad del/de la trabajador/a, 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 se procurará que no supongan un empeoramiento de sus condiciones laborales.

Se dará por finalizado el procedimiento en un plazo máximo de 15 días. Se elaborará un informe de conclusiones detallado, conteniendo una propuesta de medidas a adoptar, que

será presentada a la Comisión Paritaria para su aprobación. Una vez aprobado, se remitirá copia a las partes involucradas y se elevará la oportuna propuesta a la Dirección.

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.

El procedimiento no deberá dilatarse por más tiempo de 30 días salvo que, por la complejidad del expediente, se decida ampliarlo por 15 días más.

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, incoándose el expediente disciplinario correspondiente según la gravedad de los hechos, en base a las sanciones que se recogen en la normativa vigente.

Dentro del informe de conclusiones se propondrá:

- El sobreesimiento del expediente, si se considera que las pruebas no son concluyentes.
- La procedencia de la denuncia, indicando el tipo de intensidad de la conducta, así como la propuesta de sanción.

Corresponderá a la Dirección de JDISA el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el convenio colectivo cuando el Expediente Informativo incoado por los Instructores concluya que se ha producido acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa, así como la adopción de las medidas que les sean propuestas y la designación de personas.

La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

6.2. Garantías del procedimiento.

Confidencialidad: Todas las personas participantes en el proceso así como las representaciones laboral y sindical guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. La Comisión para la Prevención y Tratamiento de los Acosos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad. En caso de inobservancia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Restitución de las víctimas: Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo en cuanto sea posible y las necesidades del servicio lo permitan.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe y con la diligencia debida.

Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, JDISA prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla ante la jurisdicción social.

Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciada) tuviese relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguno de las personas instructoras, esta quedará invalidado para intervenir en el proceso y deberá ser relevado por otra persona de entre las propuestas al efecto por la Comisión Paritaria de seguimiento del presente Protocolo.

7. Disposición final

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

En Getafe, a 27 de julio de 2012.—La dirección de la empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

PROTOCOLO PREVENTIVO Y DE ACTUACIÓN ANTE LAS CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El Protocolo preventivo y de actuación contra la violencia de género y de ayuda a la víctima firmado por “John Deere Ibérica” y la Comisión de igualdad tiene un doble objetivo:

- Evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de “John Deere Ibérica”.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas del maltrato.

Para ello, ambas partes se comprometen a impulsar cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus acciones para combatirlos.

1. Definición

Según la Declaración de la Organización de Naciones Unidas de 1993: “La violencia contra las mujeres designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada”.

En la actualidad se definen diferentes formas de violencia contra las mujeres:

Violencia física: Comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza, como bofetadas, golpes, palizas, empujones, heridas, fracturas o quemaduras, que provoquen o puedan provocar una lesión, daño o dolor en el cuerpo de la mujer.

Violencia sexual: Ocurre siempre que se impone a la mujer un comportamiento sexual contra su voluntad, se produzca por parte de su pareja o por otras personas. Las agresiones sexuales comprenden cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, realizado con violencia o intimidación. Dentro de estas se encuentra la violación y la agresión sexual cuando se atenta contra la libertad sexual de la mujer, aunque ello no implique contacto físico entre esta y el agresor. Los abusos sexuales comprenden también cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, pero realizado sin violencia ni intimidación, aunque siempre sin que medie el consentimiento de dicha persona. Se consideran abusos sexuales no consentidos (además de los que se ejecutan sobre menores de 13 años) aquellos en los que el consentimiento se obtiene prevaleciendo el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.

En el ámbito laboral, el acoso sexual es también una forma de violencia contra la mujer. Existe cuando se solicita a la mujer (para sí, o para un tercero) favores de naturaleza sexual, provocando con ello en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual se hallan tipificados en el título VIII del Libro II del Código Penal.

Existen además otras formas de violencia sexual menos estudiadas en nuestro país que no pueden obviarse, como por ejemplo las mutilaciones sexuales, el tráfico de niñas y mujeres o el turismo sexual, entre otras. Estas formas de violencia también son violencia de género.

Violencia psicológica: Conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona, y que tiene como objetivo imponer las pautas de comportamiento que el hombre considera que debe tener su pareja. Sus manifestaciones son las amenazas, insultos, humillaciones o vejaciones, la exigencia de obediencia, el aislamiento social, la culpabilización, la privación de libertad, el control económico, el chantaje emocional, el rechazo o el abandono. Este tipo de violencia no es tan visible como la física o la sexual, es más difícil de demostrar, y en muchas ocasiones no es identificada por la víctima como tal sino como manifestaciones propias del carácter del agresor.

Además, en el caso de la violencia ejercida contra las mujeres por la pareja o expareja, deben tenerse en cuenta dos elementos importantes: la reiteración de los actos violentos y la situación de dominio del agresor, que utiliza la violencia para el sometimiento y control de la víctima.

Estas situaciones pueden tener consecuencias en el trabajo de las mujeres. Una trabajadora que esté sufriendo malos tratos puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar a ab-

sentismo, retraso, bajas laborales, etcétera, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

2. Causas

Los principales factores determinantes de la violencia de género son la relación desigual entre hombres y mujeres y la existencia de la “cultura de la violencia” como medio para resolver conflictos.

La violencia contra las mujeres es estructural. La violencia no se debe a rasgos singulares y patológicos de una serie de individuos, sino que tiene rasgos estructurales de una forma cultural de definir las identidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres. La violencia contra las mujeres se produce en una sociedad que mantiene un sistema de relaciones de género que perpetúa la superioridad de los hombres sobre las mujeres y asigna diferentes atributos, roles y espacios en función del sexo. Hasta hace no muchos años, la restricción en el desarrollo personal y social de las mujeres, la exigencia de su dedicación exclusiva a la familia, su deber de acatar la autoridad masculina, eran consideradas como algo normal y natural, validado por las costumbres y la ley. En ese contexto se toleraba socialmente que los hombres utilizaran la violencia para afianzar la autoridad. Actualmente existe una menor tolerancia social hacia la violencia. Sin embargo, demasiadas mujeres todavía soportan un alto grado de violencia, tanto en sus relaciones de pareja como fuera de ellas.

En definitiva, el factor principal de riesgo para la violencia contra las mujeres es, precisamente, el hecho de ser mujer.

La violencia contra las mujeres es además instrumental. El poder de los hombres y la subordinación de las mujeres, que es un rasgo básico del patriarcado, requiere de algún mecanismo de sometimiento. En este sentido, la violencia contra las mujeres es el modo de afianzar ese dominio. La violencia de género más que un fin en sí mismo, es un instrumento de dominación y control social. Y en este caso se utiliza como mecanismo de mantenimiento del poder masculino y de reproducción del sometimiento femenino.

Los hombres maltratadores han aprendido a través del proceso de socialización, que es diferente para mujeres y hombres, que la violencia es la mejor forma de conseguir el control y dominar a la mujer.

Se ha argumentado que el consumo de alcohol y otras drogas es la causa de las conductas violentas. Aunque el consumo de alcohol y otras sustancias se asocia con frecuencia a situaciones de violencia, también hay hombres que abusan del alcohol sin que por ello manifiesten un comportamiento violento y muchas agresiones contra las mujeres se ejercen en ausencia de alcohol.

Se ha argumentado también que ciertas características personales de las mujeres que padecen violencia de género podrían ser la causa del maltrato.

3. El proceso de la violencia

En el caso de violencia de pareja, lo más frecuente es el comienzo del maltrato con conductas de abuso psicológico en el inicio de la relación, que suelen ser atribuidas a los celos del hombre o a su afán de protección de la mujer.

Suelen ser conductas restrictivas y controladoras que van minimizando la capacidad de decisión y autonomía de la mujer, produciendo dependencia, aislamiento y temor, como por ejemplo el control sobre la ropa, las amistades o las actividades.

El aumento progresivo de la violencia puede extenderse durante un largo período de tiempo, y suele ser difícil para la víctima darse cuenta del proceso en el que está inmersa. La Teoría del Ciclo de la Violencia plantea que este fenómeno comprende tres fases:

- Acumulación de tensión: Se caracteriza por una escalada gradual de la tensión, donde la hostilidad del hombre va en aumento sin motivo comprensible y aparente para la mujer. Se intensifica la violencia verbal y pueden aparecer los primeros indicios de violencia física.
Se presentan como episodios aislados que la mujer cree puede controlar y que desaparecerán. La tensión aumenta y se acumula.
- Explosión o agresión: Estalla la violencia y se producen las agresiones físicas, psicológicas y sexuales. Es en esta fase donde la mujer suele denunciar o pedir ayuda.
- Calma o reconciliación o luna de miel: En esta fase, el agresor manifiesta que se arrepiente y pide perdón a la mujer. Utiliza estrategias de manipulación afectiva (regalos, caricias, disculpas, promesas) para evitar que la relación se rompa. La mujer a menudo piensa que todo cambiará. En la medida que los comportamien-

tos violentos se van afianzando y ganando terreno, la fase de reconciliación tiende a desaparecer y los episodios violentos se aproximan en el tiempo.

Sin embargo, aunque el ciclo de la violencia es muy frecuente en las relaciones de pareja donde se da maltrato, no se observa en todos los casos.

Recientemente se ha descrito otra forma de relación violenta donde hay una situación continua de frustración y amenaza pero donde sólo de forma ocasional aparece la agresión física. Esta llamada «forma moderada de violencia» sería más difícil de detectar que las formas más severas de abuso.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etcétera.

A lo largo del proceso de violencia la mujer sufre una pérdida progresiva de autoestima, y pierde también las esperanzas de cambio de la situación, aumentando la sumisión y el miedo hacia el agresor.

Para el hombre maltratador será la ratificación de que su estrategia funciona. Todo esto hace difícil que la mujer rompa la relación.

Por eso, cuando una mujer pide ayuda, debe recibir en todas las ocasiones apoyos concretos para cambiar su situación, respetando y no culpabilizándola por sus decisiones. Es importante que comprenda que la violencia continuará e irá en aumento, y que no podrá corregir la conducta de su agresor, para que sea consciente del peligro que corre.

4. Compromiso de JDISA con el apoyo a las víctimas de la violencia de género

La Comisión Paritaria de Igualdad de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, asume el compromiso y la responsabilidad de implicarse en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde el ámbito que le es propio, avanzando en la intervención, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral establecidos en el presente acuerdo, tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección (artículo 23 LOMPIVG).

5. Medidas cautelares, de asesoramiento y apoyo

Los objetivos de las políticas para erradicar la violencia doméstica a través de los centros de trabajo son:

1. Emprender la acción apropiada para apoyar a la trabajadora en el caso de que siga sufriendo malos tratos.
2. Suministrar información y orientación respecto a la ayuda y a las medidas de apoyo que están a su disposición.
3. Asegurar que se va a tratar la situación de forma confidencial y comprensiva.
4. Asegurar cuando sea necesario medidas especiales para que la trabajadora pueda buscar la ayuda y orientación apropiadas.
5. Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia doméstica ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo.
6. Poner en contacto con los Servicios Sociales Municipales, Asociaciones de mujeres especializadas en la materia o la Delegación del Instituto de la mujer en su provincia.

6. Derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género y adaptación al ámbito laboral de JDISA

1. Reducción y/o adaptación de la jornada laboral.

La LOMPIVG incluye un nuevo apartado en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores:

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 ho-

rario, 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 los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

La Comisión de igualdad de JDISA estudiará las necesidades de la interesada y la viabilidad de su propuesta de adaptación de la jornada.

2. Traslado de centro de trabajo.

La LOMPIVG modificó el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo un nuevo apartado 3 bis:

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva”.

La Comisión de igualdad de JDISA estudiará, en su caso, la posibilidad del traslado de la víctima al centro de trabajo de otra localidad, de forma temporal, si fuese necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

3. Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo y derecho a recibir prestación por desempleo.

La LOMPIVG modificó el artículo 45, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores para introducir una nueva letra n):

“n) Par decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

En concordancia con esta modificación, se modifica asimismo el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para introducir un nuevo apartado 6):

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, 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 este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Tras la suspensión del contrato, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el período de la suspensión.

La empresa colaborará activamente en la ejecución de las medidas judiciales que se adopten y facilitará al efecto el asesoramiento que se le solicite.

Asimismo, la Comisión Paritaria de igualdad informará a la plantilla de las modificaciones introducidas en la Ley General de Seguridad Social de mejoras para las víctimas de violencia de género (artículos 124, 208, 210 y 231).

4. Ausencias y falta de puntualidad en el trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, 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 lo mayor brevedad” (artículo 21.4 de la LOMPIVG).

5. Protección frente al despido

La LOMPIVG ha modificado el artículo 52, letra d), del Estatuto de los Trabajadores, para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, 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”.

La LOMPIVG ha modificado el artículo 55, apartado 5, letra b), del Estatuto de los Trabajadores para que sea declarado 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 de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”.

Asimismo, hay que señalar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (“Boletín Oficial del Estado” de 23 de marzo de 2007) ha modificado el artículo 53.4b) del Estatuto de los Trabajadores, “para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas 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 de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores”.

6. Otras medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género

- a) Las solicitudes de préstamos o ayudas sociales presentadas por las personas afectadas por violencia de género cuyo objetivo sea mejorar sus condiciones sociales o de seguridad, serán objeto de un tratamiento específico valorando especialmente las cargas familiares o menores a su cargo y la incidencia concreta que la situación de violencia pueda tener al efecto.
- b) Vacaciones: Si se acredita adecuadamente que el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario 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.

Plan de atención a la mujer que reconoce sufrir malos tratos y se encuentra en peligro extremo:

- Informarla de la situación de peligro en que se encuentra y plantearle las posibles estrategias a seguir. Transmitirle que no está sola.
- Derivar con carácter urgente a trabajo social o a los servicios de apoyo de veinticuatro horas de emergencias sociales para mujeres maltratadas.
- Registrar en la historia clínica el episodio y las actuaciones realizadas. Este registro puede servir como prueba en un proceso judicial.
- Emitir el parte de lesiones e informe médico, entregando una copia a la mujer e informándole de sus implicaciones.
- Conocer la situación familiar, personas dependientes y los recursos con que cuenta.
- Llamar al 112 (Emergencias) o los servicios específicos de su Comunidad Autónoma.
- Denuncia de los hechos a las autoridades competentes.

7. Teléfonos de interés.

Recursos a nivel nacional:

- Teléfonos de información 24 horas del Instituto de la Mujer: 900 191 010-900 152 152 (para mujeres sordas).
- Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias: 112.
- Policía Nacional: 091.
- Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer: <http://www.mtas.es/Igualdad/violencia.htm>

Todos los teléfonos que se presentan son gratuitos.

En Getafe, a 27 de julio de 2012.—La dirección de la empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

(03/23.762/15)

