



PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN LA
EMPRESA 'ABECONSA, SLU' DE SITUACIONES DE VIOLENCIA
DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DE LOS
LUGARES DE TRABAJO.



INDICE
Asociación Española
de Auditores Socio-Laborales

Capítulo 1 .- Personas destinatarias

Capítulo 2 .- Introducción

Capítulo 3 .-Objetivos

Capítulo 4 .- Principios

Capítulo 5 .- Ámbito de actuación

Capítulo 6 .- Definiciones

Capítulo 7 .- Garantías

Capítulo 8 .- Procedimiento

Capítulo 9 .- Medidas de protección de las víctimas

Capítulo 10 .- Sensibilización

Capítulo 11 .- Difusión

Capítulo 12 .- Evaluación y Seguimiento

Capítulo 13 .- Normativa de referencia

Anexo I .- Protección Extrajudicial

Anexo II .- La igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas

Epílogo .- Aspectos procedimentales para la prevención de la violencia de género en la Empresa

Capítulo 1.- Personas destinatarias

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la empresa '**ABECONSA, SLU**' y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

3

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.
- Todas/os las/os colaboradoras/es que presten sus servicios para '**ABECONSA, SLU**', ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

Capítulo 2.- Introducción

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad (*en su caso*) y/o en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa (*en todo caso*), **la Dirección**, como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a **prevenir la violencia de género en el seno de la empresa 'ABECONSA, SLU' y en su entorno social**, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

La **Dirección** se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres** bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el *art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, como **Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad**, teniendo como referencia la *Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

Esta **declaración de principios** se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de erradicar esa forma de **vulneración de los derechos humanos** y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa como fuera de ella, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Para ello, la Dirección de **'ABECONSA, SLU'** suscribe, y hace suyo, el presente **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana, sensibilización, información y prevención con total garantía de confidencialidad y con el fin de **garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares**.

La implantación y difusión del **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** en la empresa **'ABECONSA, SLU'** tiene entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija,

además, en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de **Responsabilidad Social Corporativa**.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género*, la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género* y el *Código Penal*.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

Capítulo 3.- Objetivos

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género* y la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

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.

Capítulo 4.- Principios

- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia contra la mujer constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.
- Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

Capítulo 5.- Ámbito de actuación

El ámbito de actuación es la Empresa '**ABECONSA, SLU**'.

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo, y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

Capítulo 6.- Definiciones

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad en la vida pública o privada (*art. 3) Convenio de Estambul*).

Violencia de género:

Según la *Ley Orgánica 1/2014, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, se entiende como tal "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido".

Según la, *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*: "cualquier acto violento o

agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada”.

Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres (*art. 3) Convenio de Estambul.*

8

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada (*art. 3) Convenio de Estambul.*

Capítulo 7.- Garantías

Garantías de información:

La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad:

La Dirección (*o la persona que se designe*), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

Capítulo 8.- Procedimiento

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (*o la persona que se designe*) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

A los efectos de designar la persona encargada del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo, la Empresa aplicará un criterio de idoneidad teniendo especialmente en cuenta su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección (*o la persona que se designe*) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
 - el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
 - el derecho a la igualdad (art. 14 CE).
4. La Dirección (*o la persona que se designe*) con carácter inmediato, y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
5. La Dirección (*o la persona que se designe*) hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.
6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

7. La Dirección (*o la persona que se designe*), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (*o la persona que se designe*). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo 9.- Medidas de protección de las víctimas

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.

2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.

3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

Capítulo 10.- Sensibilización

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa **'ABECONSA, SLU'** que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

11

Capítulo 11.- Difusión

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como, en su caso, mediante su publicación en la intranet de la Empresa.

Asimismo, se dará a conocer a todos los colaboradores y colaboradoras que presten sus servicios para la Empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que se ponga en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en sus instalaciones.

Capítulo 12.- Evaluación y Seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos, se designará una comisión encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y, en consecuencia, de la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente Protocolo.

Capítulo 13.- Normativa básica de referencia

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley de Enjuiciamiento Criminal
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

12

En La Coruña, a 25 de Mayo de 2016

La Dirección

 abeconsa, s.l.u.

P.P.

ANEXO I

PROTECCION EXTRAJUDICIAL

De conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La mediación es un procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos por el cual las partes, debidamente aconsejadas por un tercero objetivo e imparcial, intentan acercar posturas para tratar de solventar sus controversias de forma rápida y concreta a través de la firma de un acuerdo. La mediación ante la Inspección de Trabajo, como mecanismo previo a la judicialización de una controversia jurídica, presenta numerosas ventajas para las partes: la Inspección de Trabajo es un servicio público especializado (artículo 1.2 de la Ley 23/2015), caracterizado por los principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos (artículo 2.1.a) , objetividad e imparcialidad de sus funcionarios en el ejercicio de la función inspectora (artículo 2.1.d) y confidencialidad y sigilo sobre los asuntos de que conozcan (artículo 10). La trabajadora víctima de violencia de género puede acudir en cualquier momento a los servicios de la Inspección de Trabajo para obtener asesoramiento sobre sus derechos y la forma de hacerlos efectivos jurídicamente, sin sujeción a plazos ni formalidades y sin coste económico alguno.

La sumisión a mediación de cualquier controversia que pueda surgir en esta materia requiere el consentimiento de ambas partes, que puede ser prestado de forma previa al surgimiento del conflicto (*como ocurre en el presente Protocolo*) o a posteriori. En cualquiera de los casos, tanto la trabajadora víctima de violencia de género como el empresario dispondrán de un procedimiento ágil, rápido, eficaz y gratuito que, en caso de no cristalizar en acuerdo alguno, no impide la prosecución de acciones judiciales o el sometimiento a arbitraje para la resolución del conflicto de forma vinculante y ejecutiva.

En el caso de que el Protocolo se integre en el Plan de Igualdad de la empresa, si el empresario incumpliese total o parcialmente cualquiera de los puntos contemplados en el mismo quedaría incurso en la infracción laboral grave tipificada en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo): "No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".*

Con ello remite a lo dispuesto en el artículo 85.1 párrafo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez se remite a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

85.1 TRET: *Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

45.2 LO 3/2007: *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

Anexo II

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

(Art. 73 LO 3/2007) Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

La realidad demuestra que el tejido empresarial de nuestro país está formado por pequeñas y medianas empresas, para las que no resulta obligatorio realizar un plan de igualdad, sin embargo sería conveniente que lo realizaran de forma voluntaria, elaborando programas para contratar a mujeres víctimas de malos tratos.

EPÍLOGO

ASPECTOS PROCEDIMENTALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Como complemento al establecimiento de una serie de medidas en la empresa dirigidas a minorar, cuanto menos, las consecuencias de una situación como la descrita en el ámbito laboral, se hace necesario hacer unas breves reflexiones sobre la articulación de esos derechos y su viabilidad procesal, caso de que la empleadora desconozca las prevenciones del protocolo o no se ajuste a lo solicitado.

Desde luego, una primera consideración apuntaría a la constatación de la situación de violencia de género, con las dificultades que ello puede suponer, tratándose de una definición compleja y con unos perfiles muy precisos, pudiendo ya suscitarse el conflicto en el seno de la propia empresa, que niegue tal condición y ello como paso previo a la adopción de algunas de las medidas pactadas. Como premisa, no podemos olvidar que las normas procesales son de carácter público, de forma que las partes no pueden sustraerse a las disposiciones legales, con la dificultad que ello implica a la hora de que un trabajador/a tenga acceso a esos instrumentos, remitiendo en principio a un procedimiento ordinario para tal constatación, como declaración previa. Ello nos obligaría a elaborar una serie de consideraciones de *lege ferenda* para que por el legislador se hiciese eco de esta realidad y necesidad, entendiendo que la perspectiva desde la que abordar tal cuestión debería de ser la elaboración de un procedimiento ágil, rápido y sumario, facilitando los tramites y eliminando por tanto las vías previas de composición del litigio.

La misma realidad cabría señalar para cualquier pretensión que tuviera que ver con algunas de las esferas en las que tal situación puede provocar una respuesta encaminada a esa finalidad de facilitar el contexto laboral a una víctima de violencia de género, como son vacaciones, jornada, concreción horaria, cambios de centro de trabajo, movilidad funcional o suspensión de la relación laboral, circunstancias algunas de ellas que tienen previstas procedimientos especiales en los artículos 125 y siguientes. Habrá que tener en cuenta, por otro lado, que normalmente no será una decisión de la empresa la que se discuta por el trabajador/a, sino, precisamente, una petición que no es aceptada por la empresa, lo que nos situaría en materia de vacaciones en el precepto citado y en jornada y horario en lo dispuesto en el artículo 139 de la L.R.J.S. entendiendo que la necesaria atención a estas situaciones obligaría a valorar con flexibilidad el plazo de 20 días que se contempla en el citado precepto.

Mayores dificultades ofrece el resto de circunstancias de la relación laboral como la movilidad geográfica y funcional en el que precisamente el antecedente del proceso no es una decisión empresarial sino su ausencia o un rechazo a la solicitud del trabajador/a, por lo que no tendría cabida en el procedimiento especial del artículo 138, derivándose el cauce procesal al ordinario como antes se anticipó. Ahora bien, una posible alternativa para otorgar la necesaria protección a estas situaciones y lograr una mejor y más rápida respuesta puede ser, sin lugar a duda, calificar la actuación de la empresa como un supuesto de

vulneración de derechos fundamentales, no solo la vida e integridad física, potencialmente susceptibles de ser lesionados, sino también la propia dignidad de la persona que se ve amenazada en los supuestos de violencia de género. Tal consideración aconseja la necesaria intervención del Ministerio Fiscal y también de otras instituciones, como la Inspección de Trabajo, para un mejor acercamiento al problema y solución.

Finalmente, y como ya se expuso, esa regla de flexibilidad debe de servir de criterio de interpretación para problemas de tipo procesal que en otros ámbitos pueden acoger la respuesta que ya se contempla en la norma, como pueden ser los supuestos de inadecuación de procedimiento o la regla de no acumulación de acciones, entendiendo que en un caso de violencia de género pueden ser, no una, sino dos o varias las pretensiones a ejercitar para alejar a la víctima del peligro, debiendo por ello de admitir un enjuiciamiento conjunto de todas ellas.

Por último, no está de más tratar de encontrar una solución unitaria o global al problema y aspirar a un tratamiento conjunto de los diferentes órdenes jurisdiccionales que pudieran estar implicados en la solución del problema, como el penal, social o el civil, evitando tanto posibles decisiones contradictorias como someter a la víctima a citaciones o actuaciones innecesarias que no harían sino aumentar esta sensación.

Coautores:

José Fernando Lousada Arochena - Magistrado especialista del Orden Social en el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Fernando Cabezas Lefler – Magistrado del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra.

Sandra García Lombardía - Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo. Investigadora especialista en igualdad de género.

Beatriz Sueiro Padín - Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo.

Alexandre Pazos Pérez - Profesor Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

Por CEAL, Asociación Española de Auditores Socio-laborales:

María Ángeles García Pérez - Abogada - Graduada Social - Auditora Socio-laboral - Especialista en Igualdad de género y RSC - Miembro de su Junta Directiva como delegada territorial por Galicia.

Emilio del Bas Marfá - Abogado - Graduado Social - Auditor Socio-laboral – Especialista en Auditoría Laboral de Legalidad - Vicepresidente 1º de su Junta Directiva.