

**ACUERDO PARA EL DESARROLLO
DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS
LEGALES DE PROTECCIÓN
INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA
DE GÉNERO O SEXUAL**



Septiembre 2024

Contenido

1. ACUERDO PREÁMBULO	3
1.1. Ámbito Personal.....	4
1.2. Ámbito funcional de Actuación.....	4
2. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES	5
2.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, arts. 37.7 y 37.8)	5
2.2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).....	5
2.3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo	6
2.4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo	7
2.5. Acreditación de la situación legal de desempleo.....	7
2.6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo	8
2.7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.....	8
2.8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.....	8
3. MEJORAS DE LA NORMATIVA VIGENTE.....	9
3.1. Reducción de la jornada de trabajo.	9
3.2. Reordenación del tiempo de trabajo.	9
3.3. Permisos.....	10
3.4. Recolocación en otra empresa del Grupo.	10
3.5. Ayudas económicas.	11
3.6. Vacaciones.....	11
3.7. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.....	11
3.8. Medidas de seguridad.	12
4. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO.....	12

1. ACUERDO PREÁMBULO

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

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (“**LO 1/2004**”), y de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (“**LO 10/2022**”) supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. Las Empresas, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desean que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente Acuerdo pretende una adecuación de la LO 1/2004, y a la LO 10/2022 en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

IGNIS insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

1.1. Ámbito Personal

El presente Acuerdo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de IGNIS contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El Acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia sexual o de género en la concreción definida en la LO 1/2004 y a la LO 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

1.2. Ámbito funcional de Actuación

Las siguientes empresas y centros de trabajo del Grupo IGNIS:

- Ignis Desarrollo, S.L.
- Ignis Growth, S.L.
- Ignis Energia, S.L.
- Ignis Generación, S.L.
- Helian Engineering and Construction, S.L.
- Ignis H2O, S.L.
- Tec94 S.L.
- Loop Electricidad, S.L.
- Ignis Water S.L.U.
- Ignis Energy Holdings, S.L.U.
- Ignis Smart Solutions, S.L.U.
- Toscano Solar, S.L.
- Técnicas de Cogeneración Quart, S.L.U.
- Ignis Energy Industries, S.L.
- Ignis P2X Holdings, S.L.
- Ignis Renovables, S.L.

2. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES¹

Se aplicarán en IGNIS, a las víctimas de violencia de género debidamente acreditadas, las medidas que legal o convencionalmente resulten exigibles en cada momento. Actualmente son las siguientes:

2.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

Artículo 37.7 y 8 ET

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 horario, 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 la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.2. Recolocación en otro centro de trabajo

Artículo 40.4 ET

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga

¹ **Todas las medidas e información vinculada o referida al Estatuto de los Trabajadores o la Seguridad Social** (cotizaciones, reconocimiento de prestaciones, etc.) que se indican, por ejemplo, en los apartados 3, 4 y 5, **son meramente informativos**, dado que su concesión no depende ni es exigible a la Empresa, al depender de la Seguridad Social.

vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2.3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

Artículo 45.1.n ET

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

Artículo 48.8 ET

El periodo 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.

Artículo 165.5 LGSS

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículos 267.1.b)2º y 269.2 LGSS

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a

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

2.4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

Artículo 49.1.m ET

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

Artículo 267.a).5º LGSS

La trabajadora tendrá derecho a la prestación por desempleo cuando se extinga su relación laboral mediante una resolución voluntaria por parte de la trabajadora, en los supuestos previstos en los artículos 40.4 ,49.1m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En aplicación del art 53.4 del Estatuto de los Trabajadores será también nula la decisión extintiva efectuada sobre de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2.5. Acreditación de la situación legal de desempleo

Artículo 267.3.b) LGSS

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

Artículo 267.1.a)5º. LGSS

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Artículo 207.1 LGSS

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

2.6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Artículo 21.4 de la LO 1/2004

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas 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 la mayor brevedad posible.

2.7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Artículo 55.5.b) ET

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2.8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

Artículo 21.3 de la LO 1/2004

La suscripción de un contrato de sustitución para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizando los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

3. MEJORAS DE LA NORMATIVA VIGENTE

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, la Empresa y las organizaciones sindicales acuerdan las medidas que se incluyen a continuación, y que estarán destinadas a cualquier trabajadora que acredite legalmente su condición de víctima de violencia de género.

3.1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar una reducción de su jornada ordinaria **SIN** la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de un 12,5% de reducción de jornada, por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades y con el límite de 1 año. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora. La empresa revisará todas las solicitudes individualmente y dispondrá de un plazo máximo de 15 días para, en función de las circunstancias concretas de cada caso, valorar la aprobación de la medida solicitada.

3.2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. La empresa revisará aquellas solicitudes de adaptación de jornada individualmente y dispondrá de un plazo máximo de 15 días para, en función de las circunstancias concretas de cada caso, valorar la aprobación de la medida solicitada o la proposición de medidas alternativas.

En los supuestos de que la trabajadora víctima de violencia de género esté sujeta a una contratación parcial, temporal o reducción de jornada, la empresa pondrá a disposición de la trabajadora la posibilidad de ampliación de su jornada laboral.

3.3. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos de cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3.4. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si la empresa alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la Comisión de Igualdad.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será

decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. En caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

En caso de tener que solicitar la baja de la empresa, se le pondrá a su disposición una empresa de recolocación que le ayude a la búsqueda de un nuevo empleo.

3.5. Ayudas económicas.

Se valorará la posibilidad de adjudicar préstamos o ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Cada caso en particular será estudiado por la Dirección de RRHH y se establecerán las condiciones del préstamo o de la ayuda en función de la situación de la trabajadora víctima de violencia de género.

3.6. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo 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.

3.7. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

Tan pronto una trabajadora perteneciente a la plantilla declare ser víctima de violencia de género a la empresa, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la Ley y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la Comisión de Igualdad del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de las Empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

3.8. Medidas de seguridad.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de genero trabaja en la misma empresa, se tomarán las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de la víctima.

4. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia del plan de igualdad. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la normativa actual que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.