

ANEXO II. CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se entiende por violencia de género aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o personas allegadas menores de edad.

Se considera víctima de violencia de género, a la trabajadora que lo acredite por medio de:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente
- 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.

OBJETIVO

El presente documento tiene por objeto facilitar el asesoramiento, garantizar medidas de apoyo, ampliar los derechos legales a las trabajadoras víctimas de violencia de género y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de violencia de género.

MEDIDAS

Las trabajadoras de ABANCA que sean víctimas de violencia de género, podrán hacer uso de las medidas que se exponen a continuación orientadas a la protección por violencia de género.

Estas medidas estarán en vigor mientras exista una situación objetiva de riesgo que deba ser tutelada mediante el régimen de protección penal, su complemento civil, en su caso, así como mientras pervivan por ser necesarias las medidas de protección adoptadas con la víctima. Situación que no puede permanecer en base a percepciones subjetivas sino que debe ser

acreditada por la persona afectada (víctima) ante la potencial reiteración de actos violentos que hayan justificado la adopción de dichas medidas en salvaguarda de su integridad y libertad.

1. JORNADA

Tendrá prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrá del apoyo solidario de la entidad, pudiendo optar por:

- Reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- Reordenar el tiempo de trabajo, aplicando la flexibilidad horaria y/o la adaptación de la jornada contemplada en el Catálogo de Medidas de Conciliación.
- Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

2. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo 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 la mayor brevedad.

3. VACACIONES

La trabajadora que sea declarada víctima de violencia de género, podrá modificar sus vacaciones aun habiendo sido fijadas con anterioridad, siempre que acredite su situación con tiempo suficiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por una situación de violencia de género o con un periodo de suspensión del contrato de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se tendrá derecho a disfrutarlo en fecha distinta al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se reconoce derecho preferente a la trabajadora víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

4. TRASLADOS

La trabajadora que se vea obligada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando servicios tendrá derecho a su traslado inmediato, comunicándole la empresa las vacantes existentes en dicho momento, teniendo además un derecho preferente a ocupar otro puesto en el mismo grupo profesional o categoría equivalente que ABANCA tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

Se garantizará el derecho de reserva de su puesto de trabajo durante el período máximo de 18 meses. Una vez transcurrido el mismo, la trabajadora tendrá opción de regresar a dicho puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

Cuando la trabajadora haya necesitado reducir su jornada de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que corresponda a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada.

6. PERMISO ESPECIAL RETRIBUIDO

Tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres meses como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género.

7. SUSPENSIÓN DE CONTRATO

La trabajadora podrá suspender su contrato de trabajo con ABANCA por un periodo de hasta 6 meses, prorrogables por requerimiento judicial por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18. El primer mes, la trabajadora percibirá una cantidad equivalente a su retribución mensual (tomando como referencia la mensualidad anterior a la fecha de suspensión de la relación laboral).

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo, si así se solicita, se tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

Dicho período de suspensión se considera como cotización efectiva a efectos del reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo.

Durante la suspensión del contrato se tendrá derecho a la ayuda de guardería, formación de hijos o hijas y al resto de beneficios sociales vigentes para la plantilla de la entidad.

En el sistema de retribución por objetivos se tendrán en cuenta como períodos trabajados los que las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género pasen en situación de incapacidad temporal o suspensión de contrato por dicha causa.

8. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración máxima de dos años.

En este supuesto, la empleada conservará durante la excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y si este no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará a la empleada la totalidad de vacantes existentes en la entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo. Durante el primer año de la excedencia, podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de capital del préstamo social del que sea titular. Durante este periodo de carencia, la parte prestataria continuará pagando los intereses que correspondan. Deberán estar conforme con la carencia, las personas que figuren como titulares de la operación, debiendo el empleado o la empleada recabar la misma. A la finalización de la carencia se podrá elegir entre redistribuir cuota o alargar el plazo sin superar lo establecido en el Reglamento de Préstamos y Anticipos Laborales.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos años de excedencia, siempre que sea solicitada.

Durante esta excedencia, se mantendrán de forma íntegra las aportaciones al Plan de Pensiones, así como el devengo de antigüedad a todos los efectos.

9. CONDICIONES ESPECIALES EN PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán a su disposición los siguientes beneficios en materia de préstamos y anticipos:

Podrán solicitar los préstamos regulados por Convenio Colectivo o normativa interna con el límite establecido en ese momento para la unidad familiar.

Durante la suspensión del contrato de trabajo o excedencia por violencia de género, así como ante situaciones de necesidad y debidamente acreditadas, la trabajadora podrá solicitar la aplicación de carencia del capital pendiente o carencia de capital e intereses pendientes por un plazo máximo de un año a las operaciones de activo vigentes en el momento del hecho causante de la necesidad, así como a las que se contemplan a continuación.

ANTICIPO SOCIAL ESPECIAL: Podrán solicitar la concesión de un anticipo social especial, destinado a la cobertura de gastos ocasionados por dicha situación. Este anticipo tendrá un mínimo garantizado de hasta 6.000 euros aun cuando se esté disfrutando de otro anticipo y sobrepase la cuantía de seis mensualidades.

PRÉSTAMO ESPECIAL PARA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL. En el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a cambiar de domicilio por ser víctima de violencia de género, podrá solicitar el préstamo especial para compra de vivienda habitual con las mismas condiciones del préstamo para la adquisición de primera vivienda, con independencia de que ya hubiera hecho uso del mismo.

10. PROTECCIÓN DE DATOS

Se activarán medidas para garantizar la protección de datos personales y centro de destino de la trabajadora víctima de violencia de género. Estas medidas serán de aplicación una vez que la entidad tenga conocimiento fehaciente de la situación.

11. FORMACIÓN

Se facilitará el acceso a las actividades formativas al reingresar a la entidad por motivos de suspensión y excedencia.