

#### **4.- Introducción**

La aprobación del RDL 6/2019 de 1 de marzo nos da la oportunidad dentro de la negociación de los planes de Igualdad de poder negociar los diferentes protocolos. Y aunque nos encontramos con algunas reticencias, cada vez más empresas aceptan en negociar protocolos contra la violencia.

Para haceros una idea del proceso que nos ha llevado a lo que hoy os presentamos, nos gustaría que conocierais un poco la trayectoria que ha tenido la representación legal de las personas trabajadoras y secciones sindicales de ésta empresa.

Louis Vuitton cuenta con más de 1400 personas trabajadoras, en la que casi tu totalidad son mujeres. Debéis saber también, que hasta hace dos años y medio, a raíz de la creación de la plataforma reivindicativa al inicio de la negociación del convenio sectorial, no había representación de las trabajadoras y trabajadores por parte de un sindicato de clase. Es entonces cuando la plantilla empieza a ver la necesidad de afiliarse, y organizarse con CCOO para poder cambiar una dinámica paternalista y con tintes de machismo camuflado.

Así, desde CCOO les hicimos ver que era necesario para la empresa y el sector, dar un giro a la conciencia de clase; y podemos decir que hoy día contamos con una afiliación de más de 220 personas.

Esto sin duda alguna ha hecho que la empresa tenga en cuenta que ahora tiene una plantilla organizada, encabezada por una representación legal comprometida y dispuesta a pelear por sus derechos y a mejorar en su bienestar laboral. Este protocolo es el reflejo de ello.

Por estos motivos creemos que es un buen proyecto a participar en los premios Aurora Gómez, y serviría además de cómo el reconocimiento a un buen trabajo, como una motivación a seguir con la labor que desde CCOO siempre tiene como objetivo crecer en materia de igualdad.

La lucha se consigue con la fuerza y la constancia de todas las personas caminando en una misma dirección **“LA DE LA CLASE TRABAJADORA”** .

#### **5.- Objetivo**

Contribuir desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género.

Intentar negociar dentro de las empresas acciones y medidas de mejora, más allá de las que marca la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O 1/2004)

## 6 .- Acción integrada: PROTOCOLO DE PROTECCIÓN EN CASO DE VIOLÉNCIA DE GÉNERO, en la empresa “MANUFACTURE DE MAROQUINERIE ET ACCESSOIRES LOUIS VUITTON”

Ley Orgánica 1 /2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"Todo acto de violencia(...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas 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.(...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

### 1) *Ámbito Personal*

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de MMA Louis Vuitton 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; y proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la LO. 1/2004, desde el momento de la existencia de una acreditación judicial o administrativa de la condición de Víctima de violencia de género, como, la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal, o bien, informes del observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de los servicios sociales de atención o servicios de salud.

### 2) *Ámbito funcional de Actuación*

Este protocolo se aplicará a todos los centros de trabajo de la Empresa MMA Louis Vuitton

## **MEDIDAS**

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, o continuación, se incluyen las medidas previstas legalmente y aquellas mejoras acordadas por lo Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de MMA Louis Vuitton:

### 1) *Condición para aplicar estas medidas*

Las personas que sean Víctimas de violencia de género deberán acreditar judicialmente o administrativamente, mediante una orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio fiscal, o bien, informes del observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de los servicios sociales de atención o servicios de salud.

### 2) *Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo*

#### a) L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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 las personas trabajadoras 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 la Empresa y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la ley de Procedimiento laboral.

#### b) [Mejoras propuestas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton](#)

- **Reducción de la jornada de trabajo.**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria hasta un 50% sin disminución proporcional del salario, por una duración de hasta seis meses, con derecho o concreción horaria.

- **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, siempre que organizativamente sea posible.

### **3) *Permisos***

#### [Mejoras propuestas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton](#)

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. Su tramitación y justificación se realizará según el procedimiento habitual previsto en la Empresa.

### **4) *Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo***

#### L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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. (Ley de Violencia de Género, arl. 21 .4).

### **5) *Recolocación en otro centro de trabajo***

#### a) L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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 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.

#### **b) Mejoras propuestas por lo Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton**

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 de trabajo, 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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente, la Empresa y la trabajadora podrán acordar el traslado a cualquier otro puesto de trabajo que sea de naturaleza similar a su puesto de trabajo de origen, respetando, en cualquier caso, su retribución de origen.

En el momento que la situación personal de la persona víctima de género se estabilice y la empleada se encuentre física y psicológicamente recuperada, se acordará el fin de la obligación de comunicar las vacantes existentes en la Empresa. Adicionalmente, se pone de manifiesto que las vacantes de la Empresa se publican a través del Job Posting Interno.

En el caso de sentencia firme, si la víctima y su agresor trabajan en el mismo centro de trabajo, y éste no ha sido despedido por la empresa, será decisión de la trabajadora determinar quién de los dos debe cambiar de centro de trabajo.

#### **6) Vacaciones**

##### **Mejoras propuestas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton**

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesaria 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.

#### **7) Ayudas económicas**

##### **Mejoras propuestas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton**

Las personas que estén reconocidas como víctimas de violencia de género, según lo previsto en el apartado 1 del presente apartado de "Medidas", que cambien su domicilio particular como medida de alejamiento de la persona agresora, podrán solicitar a la empresa, por una única vez, las siguientes ayudas económicas:

- 1.200€ brutos (la acreditación conforme concurren las circunstancias que generan este derecho, podrá ser a posteriori).
- Si el cambio de domicilio comporta una nueva escolarización durante el curso escolar, la Empresa compensará el importe total de los libros de texto y subvencionará el 50% de los nuevos gastos de matriculación de los hijos que cursen estudios de Primaria y ESO (previa presentación de justificantes).

### ***8) Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo***

#### **L O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

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. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

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. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

### ***9) Excedencia por razón de violencia de género***

#### **Mejoras propuestas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad MMA Louis Vuitton**

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros doce meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de antigüedad.

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

### ***10) Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género***

#### **L O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

La suscripción de un contrato de interinidad 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. ( Ley de Violencia de Género, art. 21 .3)

### ***11) Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo***

#### **LO. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

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. (Estatuto de los Trabajadores, art.49.l.m)

### ***12) Acreditación de la situación legal de desempleo***

#### **LO. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la Empresa 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. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a 5ª), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

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.

### ***13) Despido de la trabajadora víctima de violencia de género***

#### **LO. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

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. ( Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

### ***14) Creación de Referentes y Comisión contra la Violencia de Género a nivel de planta***

En cada planta se nombrará a dos personas referentes, una de la parte de la Dirección de la Empresa y otra de la parte Social. Estas dos personas conformarán, a su vez, la Comisión Contra la Violencia de Género de su planta.

Las personas referentes designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el correcto desempeño de las mismas.

A nivel de centro de trabajo se hará difusión del nombre de estas personas y sus funciones más destacadas.

Anualmente, a Dirección de la empresa informará a la RLT del número de casos de violencia de género que se hayan tratado en el conjunto de la Empresa, así como de las medidas aplicadas, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

La información confidencial que reciban tanto las dos personas referentes miembros de la Comisión Contra la Violencia de Género, así como la Dirección de la Compañía o la RLT a este respecto será tratada bajo estricta confidencialidad. Todas las personas receptoras de esta documentación se obligan a su mantenimiento con la más estricta confidencialidad, empleando un grado de diligencia en la custodia y tratamiento de la misma equivalente al que observa para su propia información confidencial.

Asimismo, la información confidencial no será revelada a ninguna persona o entidad sin el consentimiento previo, expreso y por escrito de la persona remitente.

Por último, toda persona receptora de esta documentación se compromete a la devolución de toda la información confidencial suministrada, incluidas todas aquellas copias o reproducciones que de la misma se hubieran realizado.

#### ***15) Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.***

la persona víctima de violencia de género podrá comunicar su situación a la Empresa por dos vías. El uso de una vía u otra esa opción de la persona y ambas garantizan la máxima discreción y confidencialidad.

1. Por mail a un buzón genérico. Este mail será leído por las personas integrantes de la Comisión contra la Violencia de Género de la planta.
2. Dirigiéndose directamente a una de las personas referentes de la planta.

Independientemente de la vía escogida, la Comisión contra la Violencia de Género de la planta prestará apoyo y colaboración en el ámbito de la empresa para activar las medidas sociales previstas y para gestionar las medidas empresariales previstas en el presente Protocolo. Es decir, informarán de las medidas existentes en la empresa y de las ayudas sociales a las que pueden acceder, pudiendo prestar ayuda para concertar cita con asistentes sociales o similares; todo con el fin de prestar un acompañamiento inicial que permita activar todas las ayudas a las que pueda tener acceso por su condición de víctima de violencia de género.

#### ***16) Medidas adicionales***

Como medida de acompañamiento y apoyo a la víctima de violencia de género, siempre que la persona así lo solicite:

Se podrá comunicar a Recepción de la planta donde trabaja, el nombre de la persona que, en caso de llamada/visita, no quiere recibir ni atender.

Podrá comunicar a la Comisión contra la Violencia de Género de la planta y/o a una persona de su confianza identificada (compañero/a, manager, etc.) sus ausencias/retrasos programados. Esta persona de su confianza, adicionalmente y en la medida de lo posible, avisaría a la Comisión contra la Violencia de Género de aquellas ausencias/retrasos no programados, con el fin de que se dé aviso a las autoridades competentes para que gestionen dicha situación.

Se estudiará la opción de reubicación del puesto de trabajo para incrementar su sensación de seguridad en la planta (alejada de pasillos, escaleras, puertas, etc.) e intentar el proporcionarle un entorno laboral que la persona pueda percibir como más seguro y confortable. En el caso de Equipos de Soporte, se estudiaría la posibilidad de cambiar de mesa/despacho. En el caso de Equipos de Producción, se estudiaría la posibilidad de cambiar de línea, a otra línea que no esté en pasillo, escaleras, puerta o lo que se estime en cada momento.

Evitar hacer gestiones fuera de la planta que suponga desplazamientos, o que dichos desplazamientos los haga acompañada por otra persona.