
	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

# GUÍA DE AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## CALDERERIAS INDALICAS, S.L.


Ctra. Carboneras, Nac. 341, km 1, Venta del Pobre  
 Lucainena de las Torres – Almeria - 04140 (España)

<b>ELABORADO:</b> Fº Javier Cano Cano  Fecha: 01/03/2024	<b>REVISADO Y APROBADO:</b> Comisión Negociadora Plan de Igualdad Caldererías Indálicas S.L.  Fecha: 14/03/2024
--	---

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## ÍNDICE

Declaración de Principios	Pág. 3
Introducción	Pág. 4
1. Condiciones para aplicar las medidas desarrolladas	Pág. 5
2. Medidas Recogidas en el RD 2/2015, LO 1/2004 y Convenio Colectivo	Pág. 6
3. Medidas de mejora	Pág. 7

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024


## Declaración de Principios

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### *“Artículo 1.*

*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”.*

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y a luchar contra todo acto de discriminación y violencia, Caldererías Indálicas S.L. ha decidido elaborar y publicar esta guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género, para el general conocimiento de las trabajadoras y trabajadores, así como para incrementar los esfuerzos de lucha contra la violencia que, por razón de discriminación, sufren las mujeres.

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## Introducción


La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), 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.

Esta Ley Orgánica especifica las actuaciones y 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. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea 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.

Caldererías Indálicas S.L. 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.

El presente documento tiene por objeto:

- Sensibilizar a través de su difusión al personal de Caldererías Indálicas S.L. 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; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
- Proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, 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.

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	
		Fecha:	01/03/2024

## 1. CONDICIONES PARA APLICAR LAS MEDIDAS AQUÍ DESARROLLADAS

Para tener la condición de víctima de violencia de género, las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, según lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que son las siguientes:


- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Una 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.
- Informes 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.
- Por acreditación administrativa expedida por los organismos, recursos y/o servicios designados por las Comunidades Autónomas.

Cuando la víctima cuente con alguno de los títulos de carácter judicial previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, las Administraciones públicas competentes no deben exigir ningún otro título para acreditar las situaciones de violencia de género para permitir el ejercicio de los derechos y el acceso a recursos y servicios reconocidos por la normativa estatal vigente.

Las situaciones en las que cabe la solicitud de la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género objeto de los procedimientos básicos de acreditación son las siguientes:

- Víctimas que se encuentren en proceso de toma de decisión de denunciar.
- Víctimas respecto de las cuales el procedimiento judicial haya quedado archivado o sobreseído.
- Víctimas que han interpuesto denuncia y el procedimiento penal esté instruyéndose.
- Víctimas con sentencia condenatoria firme con pena o penas ya extinguidas por prescripción, muerte del penado, cumplimiento de la condena, entre otras causas, u orden de protección que haya quedado inactiva (las medidas impuestas ya no están en vigor), por sentencia absolutoria o cualquier otra causa que no declare probada la existencia de la violencia.
- Víctimas a las que se haya denegado la orden de protección, pero existan diligencias penales abiertas.
- Cuando existan antecedentes de denuncia o retirada de la misma.

En estos supuestos, la expedición de la acreditación por los organismos, recursos y/o servicios designados por las Comunidades Autónomas o las Ciudades de Ceuta y Melilla, requerirá la valoración previa del equipo de intervención o el equipo asistencial del servicio social, servicio especializado o cualquier otro recurso de la red de recursos al que esté acudiendo la persona usuaria.

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	
		Fecha:	01/03/2024

## **2. MEDIDAS RECOGIDAS EN EL RD 2/2015 (ESTATUTO TRABAJADORES), LEY ORGÁNICA 1/2004, DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL CONVENIO DE APLICACIÓN**

### **a) Reordenación de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género:**

- Derecho a 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.
- Derecho a la movilidad geográfica y, en su caso, al cambio de centro de trabajo.

### **b) Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género:**

Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.


- 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 o subsidio 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).
- 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.

### **c) Extinción del contrato de trabajo con derecho preferente a la prestación de desempleo:**

- Derecho: 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. 49.1.m).
- 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).

### **d) Excedencia:**

- Derecho de la trabajadora, una vez acreditada la condición de víctima de violencia de género, a solicitar una excedencia de duración por un plazo de seis meses, ampliables a doce meses, con reserva de puesto de trabajo.

	<b>GUÍA PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	
		Fecha:	01/03/2024

**e) Ausencia o falta de puntualidad al trabajo:**

- Derecho: 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 1/2004, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4).

**3. MEDIDAS DE MEJORA**

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional del salario o 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, cuando esté probado dicho caso de violencia de género, bien sea por la presentación de informes de seguimiento de servicios sociales, denuncia, informe de fiscalía, o cualesquiera circunstancia expuesta en el punto 2 del presente acuerdo.
- Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y violencia sexual, mediante nombramiento de responsable, dentro de la plantilla, como figura de acompañamiento, apoyo, asesoramiento y gestión de las medidas laborales en las Leyes Orgánicas y en el presente acuerdo, facilitando su protección y su derecho a la asistencia social integrada. La persona designada por la empresa contará con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas tareas.
- Facilitar a la trabajadora víctima de violencia de género los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas las que puedan afectar a sus hijos/as a su cargo, con independencia de los legal o convencionalmente acordados. Estos permisos serán retribuidos.