



---

# PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

---





**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 2 de 25

## CONTENIDO

<b>1. DEFINICIONES</b> .....	<b>4</b>
VIOLENCIA DE GÉNERO .....	4
VIOLENCIAS SEXUALES .....	4
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>6</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>5. VIGENCIA Y REVISIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>7</b>
FIGURA MEDIADORA (AGENTE DE IGUALDAD) .....	7
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	9
<i>Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras</i> .....	9
<i>Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual</i> .....	9
CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	11
<b>7. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL</b> .....	<b>12</b>
MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA .....	12
<i>Ausencias o impuntualidad justificadas</i> .....	12
<i>Ordenación del tiempo de trabajo</i> .....	12
<i>Traslado o cambio de centro de trabajo</i> .....	14
<i>Excedencia</i> .....	14
<i>Extinción del contrato</i> .....	14
<i>Suspensión del contrato</i> .....	15
<i>Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual</i> .....	15
<i>Acceso al centro de trabajo con coche particular</i> .....	16
<i>Llamadas</i> .....	16
<i>Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo</i> .....	16
<i>Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor</i> .....	16
<i>Registro de agresores</i> .....	17
<i>Nombramiento de compañero/a de alerta</i> .....	17
<i>Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal</i> .....	17
<i>Anticipos</i> .....	17
ASISTENCIA A LA VÍCTIMA .....	18
MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	18
<i>Comunicación</i> .....	18
<i>Sensibilización a la plantilla de la empresa</i> .....	18
<i>Convenios de colaboración</i> .....	18
MEDIDAS DE FORMACIÓN.....	18
<i>Formación de la figura mediadora</i> .....	18
<i>Formación de la plantilla</i> .....	19
RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO .....	19
DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS .....	21
BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL .....	21



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 3 de 25

<i>Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social .....</i>	<i>22</i>
<b>8. NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>22</b>
<b>9. SEGUIMIENTO .....</b>	<b>22</b>
<b>10. ANEXOS.....</b>	<b>24</b>
ANEXO I.....	24
ANEXO II.....	25



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 4 de 25

## 1. DEFINICIONES

### Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género Violencia de género (En adelante, Ley Orgánica 1/2004) es 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.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

### Violencias sexuales

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual (En adelante, Ley Orgánica 10/2022).

Se consideran violencias sexuales:

- Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- La mutilación genital femenina
- El matrimonio forzado
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 5 de 25

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

## **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por trabajadora víctima de violencia sexual, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 6 de 25

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES 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.

### **3. OBJETIVOS**

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 7 de 25

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa.

#### 5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual será de 4 años, **del 08 de marzo de 2024 a 07 de marzo de 2028**. Se realizará una memoria anual y una evaluación final.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

#### 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

##### Figura mediadora (Agente de igualdad)

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona mediadora por parte de la empresa al fin de acompañar y asistir a las trabajadoras



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 8 de 25

víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que esta persona nombrada **disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales.**

A efectos de aplicación del del presente Protocolo se designa la persona mediadora responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición a:

- Alexandra López Serrano, Apoderada
  - **denunciaacososexualscpgsi@gseguridad.es**

Suplente:

- Jesús Ángel Armán Carvajal, Apoderado

La persona responsable de Igualdad (si la hubiere) coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Alexandra López Serrano, Apoderada
  - **denunciaacososexualscpgsi@gseguridad.es**

En caso de necesidad, esta designación podrá modificarse mediante el modelo de designación (**ANEXO I**), que quedará anexo al presente Protocolo.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 9 de 25

## Procedimiento de actuación

### Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L., publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet/portal del empleado para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L.

La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a **15 días naturales** desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a **15 días naturales** desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

### Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual

- **Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, a cualquiera de las figuras mediadoras. El presente protocolo podrá ser activado por:
  - La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
  - Los Servicios Médicos de la empresa.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 10 de 25

- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un **plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo**.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual donde acudirá la persona mediadora, en el que escuchará la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informará sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa **en un plazo no superior a 3 días naturales**.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual **en un plazo no superior 7 días naturales** desde el envío del informe por parte las figuras mediadoras.

- **Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:
  - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
  - Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
  - Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 11 de 25

## **Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual**

**Confidencialidad.** Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección de la empresa. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad y sólo será conocida la situación por la persona mediadora y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

**Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.** Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 12 de 25

## **7. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**

### **Medidas de protección en la empresa**

#### **Ausencias o impuntualidad justificadas**

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 y art.*

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán **5 días de permiso retribuido** a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...).

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

#### **Ordenación del tiempo de trabajo**

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así,



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 13 de 25

se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- La empresa reconocerá el derecho a la **reordenación del tiempo de trabajo** de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.
- **Reducción de jornada:** la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el **25%** de la jornada ordinaria y **durante el primer mes** se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.
- Las **salidas durante la jornada de trabajo** a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, **serán consideradas como permisos retribuidos.**



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 14 de 25

### Traslado o cambio de centro de trabajo

La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado **hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo**. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

La empresa concederá una **ayuda económica de 700 euros** en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género y/o violencia sexual a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

### Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, **durante 6 meses ampliables hasta los 18 meses**. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con **1 mes** de antelación.

### Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea **igual o superior a 6 meses**, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 15 de 25

anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, **por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses**. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, **recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias**, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

La empresa utilizará sus recursos para **favorecer la recolocación** de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

### **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión **no podrá exceder de 6 meses**, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar **por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses**. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un **periodo no inferior a 6 meses**, recibirá una compensación bruta por la empresa **proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias**.

### **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual 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*).



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 16 de 25

### **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

### **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, se podrá permitir a la víctima el uso del teléfono personal en el puesto de trabajo e incluso, previa solicitud de la víctima y en caso de necesidad se le podrá asignar un teléfono móvil de la empresa, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

### **Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo**

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

### **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 17 de 25

### Registro de agresores.

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

### Nombramiento de compañero/a de alerta

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

### Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, **la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima**, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

### Anticipos

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 18 de 25

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

### **Asistencia a la víctima**

Se concertará, a través de la Mutua / Servicio de PRL, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

### **Medidas de información y sensibilización**

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

#### **Comunicación.**

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en este documento.

#### **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

#### **Convenios de colaboración.**

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

### **Medidas de formación**

#### **Formación de la figura mediadora.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para la figura mediadora designada en el presente protocolo.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 19 de 25

### Formación de la plantilla

Para atajar las violencias de género y las violencias sexuales es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

### Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de emergencias.  
Teléfono: 112
- Policía Nacional.  
Teléfono: 091
- Guardia Civil  
Teléfono: 062
- APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)
- Servicio de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata del Ministerio de Igualdad // Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.  
Teléfono: 016  
WhatsApp: 600 000 016  
E-mail: 016-online@igualdad.gob.es  
Chat online: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>
- Comunidad de Madrid.
  - Centro de Crisis 24 horas Pilar Estébanez, para la atención a mujeres víctimas de violencia sexual. Teléfono 900 869 947. Whatsapp 602 224 417.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 20 de 25

- CIMASCAM (Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en la Comunidad de Madrid). Teléfono 91 534 0922. Ubicación: C/Pedro Muguruza 1, 1º, Madrid.
- Ayuntamiento de Madrid (24 horas – 365 días del año). Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas). Teléfono 900 222 100. E-mail savg24h@madrid.es
  
- Cataluña.
  - Servicios de atención a la violencia machista en Cataluña. Teléfono 900 900 120. E-mail: 900900120@gencat.cat. Web: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/violencies-masclistes/linia-datencio-contra-la-violencia-masclista-900-900-120/>
  - Servicios de atención a la violencia machista en Barcelona. Web: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/bcn-antimachista/servicios-de-atencion-contra-la-violencia-machista>
  - Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA) en Barcelona. Teléfono 900 922 357. E-mail: [sara@bcn.cat](mailto:sara@bcn.cat). Web: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/bcn-antimachista/servicios-de-atencion-la-violencia-machista/sara>
  
- Andalucía.
  - Junta de Andalucía. Donde acudir en caso de violencia de género. Web: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/mujeres/violencia-genero/donde-acudir.html>
  - Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía (24 horas del día los 365 días del año). Teléfono 900 200 999.
  - Ventanilla única de la violencia de género de la Junta de Andalucía. Informa, asesora y atiende de forma integral en materia de violencia de género. Web: <https://ws097.juntadeandalucia.es/ventanilla/>
  - Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer Córdoba. Ubicación: Avda. Ollerías nº 48 (14071). Teléfono: 957 003 400. E-mail: [cmujer.cordoba.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.cordoba.iam@juntadeandalucia.es). Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas.
  - Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer Sevilla. Ubicación: C/ Alfonso XII nº 52 (41002). Teléfono: 955 034 944. E-mail: [cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es). Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 21 de 25

## Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.
- **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

## Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 22 de 25

### **Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social**

Según el artículo 16 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

**En todo caso, se revisará para cada víctima la normativa en vigor.**

## **8. NORMATIVA DE REFERENCIA**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

## **9. SEGUIMIENTO**

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 23 de 25

medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por la figura mediadora sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 24 de 25

## 10. ANEXOS

### ANEXO I

#### **MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L., mediante el presente documento se designa la persona mediadora responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

La persona designada es la siguiente:

- Alexandra López Serrano, Apoderada
  - [denunciaacososexualscpgsi@gsiseguridad.es](mailto:denunciaacososexualscpgsi@gsiseguridad.es)

Suplente:

- Jesús Ángel Armán Carvajal, Apoderado

La persona responsable de Igualdad (si la hubiere) coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Alexandra López Serrano, Apoderada
  - [denunciaacososexualscpgsi@gsiseguridad.es](mailto:denunciaacososexualscpgsi@gsiseguridad.es)

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.



**PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

Código:

Versión: 0

Hoja: 25 de 25

**ANEXO II**

**MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS  
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde SERVICIOS COMPLEMENTARIOS POLIVALENTES S.L. y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.