



[www.grupoaldesa.com](http://www.grupoaldesa.com)

**GUÍA DE AYUDA Y  
PROTECCIÓN A  
LAS VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA DE GENERO  
DEL GRUPO ALDESA, S. A.**



# Índice

A. INTRODUCCIÓN	03
B. CONDICIÓN PARA APLICAR LAS MEDIDAS AQUÍ DESARROLLADAS	04
C. MEDIDAS RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION Y EN EL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO ALDESA, S. A.	05
D. OTRAS CONSIDERACIONES	07
ANEXO I	08
RELACIÓN DE ORGANISMOS, RECURSOS Y SERVICIOS QUE, DE ACUERDO CON LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 23 DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004, ACREDITEN LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	



Artículo 1. Ley Orgánica 1/2004 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”**

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 la mujer víctima de violencia de género, la empresa decide publicar esta guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.

## A. 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.

Grupo Aldesa, S. A. 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 Grupo Aldesa, S. A. 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. Condición para aplicar las medidas aquí desarrolladas

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género, las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, según lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre: 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, o bien por el 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; o por acreditación administrativa expedida por los organismos, recursos y/o servicios designados por las Comunidades Autónomas (Anexo I: Relación de organismos, recursos y servicios que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, acrediten las situaciones de violencia de género).

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 sobreesido.
- 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 previos 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, recogidos en el anexo I de la presente guía, 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.



## C. Medidas recogidas en el real decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, la ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, en el convenio colectivo de aplicación y en el plan de igualdad de Grupo Aldesa, S. A.

Modalidad	Causa	Derecho
<b>Reducción de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género</b>	Reducción de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género	<p>Reducción de la jornada de trabajo con 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.</p> <p>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.</p>
<b>Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género</b>	Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género	<p>Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género</p> <p>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).</p>



Modalidad	Causa	Derecho
<p><b>Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo</b></p>	<p>Preferencia a ocupar otro puesto de trabajo</p>	<p>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.</p> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> En los casos en que la persona trabajadora solicite el cambio de centro de trabajo por acreditar la condición de víctima de violencia de género, se aplicará la política de ayuda vivienda por traslado.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.</p> <p>Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
<p><b>Extinción del contrato de trabajo con derecho preferente a la prestación por desempleo</b></p>	<p>Extinción del contrato con derecho a percibir la prestación por desempleo</p>	<p>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))</p> <p>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).</p> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> En caso de que la trabajadora víctima de violencia de género solicite la baja voluntaria, la empresa estudiará medidas de acompañamiento para facilitar su empleabilidad.</p>
<p><b>Excedencia</b></p>	<p>Excedencia por decisión de la trabajadora que tenga acreditada la condición de víctima de violencia de género.</p>	<p>Duración por un plazo de seis meses, ampliables a doce meses, con reserva de puesto de trabajo.</p>



Modalidad	Causa	Derecho
<b>Ausencia o falta de puntualidad al trabajo</b>	Ausencia o falta de puntualidad al trabajo	<p>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, art. 21.4)</p> <p><b>MEJORA ACORDADA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA:</b> Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de las personas a su cargo, serán considerados como permisos retribuidos.</p>

## D. Otras consideraciones

### • **Acreditación de la situación legal de desempleo**

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. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

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.

### • **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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)

### • **Sustitución de una trabajadora víctima de 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)

### • **Colaboraciones con ayuntamientos y asociaciones**

La empresa establecerá colaboraciones con ayuntamientos y asociaciones para la contratación de víctimas de violencia de género, a fin de facilitar la incorporación al empleo de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género. (Plan de Igualdad de Grupo Aldesa, S. A.)



## Anexo I. Relación de organismos, recursos y servicios que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la ley orgánica 1/2004, acrediten las situaciones de violencia de género

Comunidad/Ciudad Autónoma	Organismo/Recurso/Servicio de Acreditación
Andalucía.	– Instituto Andaluz de la Mujer.
Principado de Asturias.	– Instituto Asturiano de la Mujer. – Centro Asesor de la Mujer.
Aragón.	– Instituto Aragonés de la Mujer.
Canarias.	– Departamentos con competencia en violencia de género de los Cabildos Insulares previo informe de los Servicios especializados de la Red pública de centros y servicios del Sistema Canario de prevención e intervención integral contra la violencia de género.
Cantabria.	– Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria. – Equipos multidisciplinares de los Centros especializados y los Servicios Sociales de las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
Castilla y León.	– Profesional coordinador/a de caso, trabajador/a social de los Centros de Acción Social de las Corporaciones Locales, Ayuntamientos y Diputaciones. – Persona titular de la Sección de Mujer de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de cada provincia.
Castilla-La Mancha.	– Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Ceuta	– Centro Asesor de la Mujer, Consejería de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
Cataluña.	– Oficinas del Institut Català de les Dones, Servicios Sociales, y servicios de la Dirección General para la erradicación de las violencias machistas. – Servicios de Intervención Especializada (SIE). – Servicios de Información y Atención a las Mujeres (SIAD). – Oficina de Atención a la Víctima del Delito. – Recursos públicos de acogida y entidades subvencionadas por una Administración Pública concreta para la atención a mujeres víctimas de la violencia de género.





Comunidad/Ciudad Autónoma	Organismo/Recurso/Servicio de Acreditación
Extremadura.	– Dirección General del Instituto de la Mujer de Extremadura de la Consejería de Igualdad y Portavocía.
Galicia..	– Servicios sociales de la Administración pública autonómica o local: – Centros que componen la red galega de información a Mujeres. – Centros da rede galega de acogimento. – Servicios sociales comunitarios y especializados de Galicia, dependientes o adscritos a la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia.
Illes Balears.	– Profesionales del Servicio de Gestión y Planificación del Instituto Balear de la Mujer, en sus funciones de Centro Coordinador de las Órdenes de Protección Instituto Balear de la Mujer (Gobierno Balear). – Centros de atención especializada para víctimas de violencia de género (Consejos Insulares de Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera). – Centros de Acogida para Víctimas de Violencia de Género (Consejos Insulares de Mallorca, Menorca, Ibiza y Ayuntamiento de Palma). – Servicio de Atención Integral para Víctimas de Violencia de Género (Ayuntamiento de Palma).
Región de Murcia.	– Dirección General de la Mujer y Diversidad de Género.
Comunidad de Madrid.	– Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid. – Dispositivos de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid cuya gestión sea directa por empleadas y empleados públicos. En particular: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid de Alcalá de Henares, Alcobendas, Alcorcón, Algete, Aranjuez, Arganda del Rey, Boadilla del Monte, Collado Villalba, Colmenar de Oreja, Coslada, Fuenlabrada, Galapagar, Getafe, Humanes de Madrid, Las Rozas de Madrid, Leganés, Majadahonda, Mancomunidad «2016», Mancomunidad «El Alberche», Mancomunidad «La Encina», Mancomunidad «La Maliciosa», Mancomunidad «Las Cañadas», Mancomunidad «Los Pinares», Mancomunidad «Pantueña», Mancomunidad «Sierra Norte», Mancomunidad «Sierra Oeste», Mancomunidad «Suroeste», Mancomunidad «THAM», Mancomunidad «Vega de Guadalix», Mancomunidad MISECAM, Mancomunidad MISSEM, Móstoles, Navalcarnero, Parla, Pinto, Rivas Vaciamadrid, San Agustín de Guadalix, San Fernando de Henares, San Sebastián de los Reyes, Torrejón de Ardoz, Tres Cantos, Valdemoro, Velilla de San Antonio, Villalbilla.</li> <li>ii. Centro de emergencia 5 del Ayuntamiento de Móstoles.</li> </ul>
Melilla	– Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer, Unidad dependiente de la Consejería de Educación, Cultura, Festejos e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Melilla.



Comunidad/Ciudad Autónoma	Organismo/Recurso/Servicio de Acreditación
Comunidad Foral de Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sección de Atención a las Víctimas del Delito y colaboración con los órganos judiciales del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia.</li> <li>- Instituto Navarro de Igualdad (INAI) para solicitar acreditación de víctima de violencia contra las mujeres para el acceso a la vivienda protegida.</li> </ul>
País Vasco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Servicios Sociales del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.</li> </ul>
La Rioja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección General de Servicios Sociales adscrita a la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia.</li> <li>- Dirección General de Justicia e Interior adscrita a la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia.</li> </ul>
Comunidad Valenciana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.</li> <li>- Direcciones Territoriales de Igualdad y Políticas Inclusivas.</li> </ul>



Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungría

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay



[www.grupoaldesa.com](http://www.grupoaldesa.com)