



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA HOLA CONSULTORES, S.L.

## ÍNDICE

1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L., EN PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO
2. OBJETIVOS
3. PRINCIPIOS BÁSICOS
4. REFERENCIA NORMATIVAS
5. DEFINICIONES
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN
7. GARANTÍAS
8. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
  - 9.1. Información y acreditación de la situación de violencia de género - Activación del protocolo
  - 9.2. Información y aplicación de los derechos laborales
  - 9.3. Información de los derechos de la Seguridad Social
10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS
11. APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES VARONES
12. SENSIBILIZACIÓN
13. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
15. FIRMA DEL PROTOCOLO

**ANEXO I DERECHOS LABORALES QUE ASISTEN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ANEXO II ARTÍCULO/S RELACIONADOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA**

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA HOLA CONSULTORES, S.L.

---

## 1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L. EN PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, y/o en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, a través de su Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, la Dirección de HOLA CONSULTORES, S.L., , como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Para ello, la Dirección de HOLA CONSULTORES, S.L., suscribe, y hace suyo el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

Barcelona, 10 de mayo de 2024

La dirección

## 2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

**Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres:** Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

**Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa** para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

**Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

**Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores.

**Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**Garantizar la protección de la dignidad** de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

**Garantizar el principio de transversalidad de las medidas**, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

### 3. PRINCIPIOS BÁSICOS

- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.
- Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

### 4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley de Enjuiciamiento Criminal
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

## 5. DEFINICIONES

**Violencia contra la mujer:** Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (art. 3) Convenio de Estambul.

**Violencia de género:** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido”.

**Violencia doméstica:** Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima (art. 3 Convenio Estambul)

**Género:** Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres (art. 3) Convenio de Estambul.

**Violencia contra la mujer por razones de género:** Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada (art. 3) Convenio de Estambul.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de actuación es toda la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., independientemente de dónde esté ejerciendo su trabajo la persona afectada. La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo y comunicará tgal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y a las autoridades competentes.

## 7. GARANTÍAS

**Garantías de información:** La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica, tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

**Principio de confidencialidad:** La Dirección (o la persona que se designe), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

## 8. RESPONSABLES Y FUNCIONES

La persona asignada como responsable de la supervisión de la aplicación del presente protocolo dentro de la empresa será la Responsable del Control en materia de Seguridad y Salud y Jefa de Emergencias en HOLA CONSULTORES, S.L. La persona asignada comunicará los casos y el resultado de la aplicación del presente protocolo a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la empresa así como a la dirección de la empresa, siempre preservando la confidencialidad de las personas afectadas..

Las personas implicadas en la correcta aplicación del presente protocolo están obligadas a:

- Cumplir con las disposiciones legales de respeto a la intimidad y confidencialidad.
- Además, de dar celeridad y prioridad a la gestión de las situaciones a proteger

## 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección o a la Responsable del control en materia de Seguridad y Salud para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

### 9.1. INFORMACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO - ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

**1.**El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección o a la Responsable del control en materia de Seguridad y Salud, sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo, mediante correo electrónico [ssl@holacons.com](mailto:ssl@holacons.com) o bien mediante escrito a la dirección Vía Laietana, 45 Escalera A 2º 2ª 08003 BARCELONA

**2.**Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.

**3.**Acreditación de la situación de violencia de género:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género
- Orden judicial de protección como víctima de violencia de género
- 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

- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, de acogida, especializados, etc) competentes en materia de víctimas de violencia de género
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género

**4.** Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

- el derecho a la intimidad
- el derecho a la integridad física y moral
- el derecho a la igualdad

**5.** La Responsable del control en materia de Seguridad y Salud con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

**6.** Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

**7.** La Responsable del control en materia de Seguridad y Salud, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

**8.** El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

**9.** El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Responsable del control en materia de Seguridad y Salud. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

**10.** Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

## 9.2. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

1. Los derechos laborales a los que la víctima puede acogerse son:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo

2. La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita
- Derechos laborales
- Derechos de la Seguridad Social
- Derechos económicos

3. A la víctima se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a los citados derechos y se le guiará en la realización de los mismos.

### 4. Aplicación de derechos laborales

Las medidas preventivas del presente protocolo, serán de aplicación en tanto subsista la situación acreditada de víctima de violencia de género.

La empresa promoverá y facilitará la aplicación de los derechos laborales legalmente previstos en cada momento para las víctimas de violencia de género, en las materias siguientes:

- **Reordenación del tiempo de trabajo** (art.37.8 ET): (Ver también ANEXO I y ANEXO II)
  - **La reducción de la jornada laboral**, con disminución proporcional del salario (*según convenio colectivo art. 47.1*):
    - Entre  $\frac{1}{8}$  y  $\frac{3}{4}$  de reducción de la jornada laboral original

Acuerdo entre empresa y trabajadora

En caso de desacuerdo, la decisión corresponderá a la persona afectada

- **La reordenación del tiempo de trabajo**, (art. 47.2 conv colectivo) mediante:
  - La adaptación del horario
  - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa
  - Teletrabajo: siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona afectada

Acuerdo entre empresa y trabajadora



En caso de desacuerdo, la decisión corresponderá a la persona afectada

- **Movilidad y cambio de centro de trabajo** (art40.4 ET)(art. 47.3 convenio colectivo)

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante.

*"...La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho..."*(Convenio colectivo art. 47.3)

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante seis meses.

Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- **Suspensión del contrato** (art.48.10 ET)(art. 47.4 convenio colectivo)

La víctima tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo.

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a seis 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 juez podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

- **Extinción del contrato** (art.49.1 m ET)(art 47.5 convenio colectivo)

La persona afectada por violencia de género tendrá derecho a declarar su contrato de trabajo extinguido cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito

Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral

Conforme a la normativa citada, en lo que se refiere a la trabajadora víctima, no se considera las faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, y se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia, y ello se acredite por los servicios de

salud o los servicios sociales de atención, siempre que esas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

- **Nulidad de despido** (art.53.4 b ET)

Se declarará por los Tribunales la nulidad del despido de la víctima, en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

### 9.3. INFORMACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **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.

- **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 exmarido, 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 que padezca.

- **Cotización** (art. 165 LGSS)

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

- **Convenio especial**

Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

## **10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS**

- Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.
- Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
- Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

## **11. APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES VARONES**

La empresa se compromete a aplicar todas las medidas establecidas en el presente protocolo en aquellos casos en los cuales sea un trabajador de sexo masculino quien se vea afectado por una situación similar a las identificadas en el presente protocolo

## **12. SENSIBILIZACIÓN**

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

## **13. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente protocolo será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

## **14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo, elaborando un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

## **15. FIRMA DEL PROTOCOLO**

El presente protocolo se firma en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad a fecha 15 de mayo de 2024

## **ANEXO I DERECHOS LABORALES QUE ASISTEN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **1.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.**

*“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica 1/2004).*

Del mismo modo, se podrá acreditar la situación de víctima:

- Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declara que la mujer sufrió violencia
- Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaría o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.
- 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
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, de acogida, especializados, etc) competentes en materia de víctimas de violencia de género
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en la Empresa con arreglo a la información recibida por la Dirección o la Responsable del control en materia de Seguridad y Salud

Se considerarán como situaciones especialmente agravadas las de las trabajadoras pertenecientes a minorías, las inmigrantes, o las afectas de cualquier tipo de discapacidad.

### **2.- Reordenación del tiempo de trabajo.**

*“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (Art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004).*

Tanto la suspensión como la extinción darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a

efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. La suspensión tendrá una ampliación en el tiempo de reserva del puesto de trabajo y la extinción contractual una prórroga en la situación de desempleo, todo ello con el fin de posibilitar un mayor ajuste con las peculiaridades de estos casos, ya que las secuelas se suelen prolongar durante mucho tiempo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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.

La reducción de jornada permite realizar una jornada de menor duración a la habitual con la finalidad, tanto de recibir asistencia apropiada a su estado físico o psicológico, como para eludir cualquier riesgo o amenaza proveniente de su agresor a que, eventualmente, pudiera estar expuesta en las inmediaciones del lugar de trabajo.

La norma no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña en vigor o al acuerdo entre empresa y trabajadora.

Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuánto se reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

*“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 los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias” (Art 37.8 Estatuto de los Trabajadores).*

Quedarían comprendidas dentro de esta última categoría los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo; descansos a diferentes horas, para evitar seguir una misma rutina y por tanto una fácil localización por parte del agresor; elección de turno de trabajo; acumulación de horas de trabajo en determinados días; acumulación de descansos en períodos de actividad generalizada; disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla, etc. En definitiva, la activación de la reordenación del tiempo de trabajo a que tiene acceso la víctima de violencia de género, se produce en todas las vías que puedan contribuir a aumentar la seguridad de la trabajadora y a reducir al máximo los efectos de una eventual agresión en el lugar de trabajo o en sus proximidades.

*“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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.*

*En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.*

*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 los trabajadores.*

*Terminado este periodo, los trabajadores 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 “(Art. 40.4 ET).*

No se trata de un derecho absoluto e inmediato exigible de forma inmediata, sino que, para su efectividad, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o distinta localidad y que exista vacante en dicho centro. Además, es necesario que la empresa haya adoptado la decisión de desplazar geográficamente a algunos de sus trabajadores o cubrir una vacante.

*“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (Art. 45.1.n ET).*

*“En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (Art. 48.10 ET).*

*“El contrato de trabajo se extinguirá: 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” (Art. 49.1.m ET).*

Un rasgo del régimen privilegiado de que goza esta particular causa de dimisión es el de la no necesidad de preaviso. Además el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de esta medida es que dicha extinción conlleva, si se reúnen los requisitos de cotización, el derecho al percibo de la prestación por desempleo.

*“El contrato podrá extinguirse: Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas (...) las 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” (Art. 52.d ET)*

*“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

*Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley” (Art. 55.5.b ET).*

Lo que supone una tutela adicional en su favor durante los períodos de ejercicio de los derechos mencionados, que se proyecta al ámbito de la carga probatoria ante la presunción de nulidad derivada del hecho de haberse producido la extinción durante el periodo protegido.

Cuando la empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

### **3.- Faltas de asistencia al trabajo.**

*“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad” (art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004).*

### **4.- Vacaciones.**

*“El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones” (Art 38.2 ET).*

*“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.” (Art 38.3 ET).*

### **5.- Protección extrajudicial.**

La empresa se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.

A tal efecto, se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (art. 12.2 de la Ley 23/2015) de la Inspección de Trabajo sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivos sus derechos.



## **ANEXO II ARTÍCULO/S RELACIONADOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA EN VIGOR**

Actualmente, el convenio en vigor es el del periodo 2022-2024 (válido hasta el 31 de diciembre de 2024) Código del convenio 79000375011994 Publicado en el DOGC Núm. 9030- 30.10.2023

### **ARTÍCULO 47 DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO O QUE TENGAN LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DEL TERRORISMO**

*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a:*

*47.1 A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.*

*47.2 A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*

*47.3 A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.*

*47.4 Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.*

*47.5 Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como*

*consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.*

*La situación de víctima de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.*