

GUÍA DE MEDIDAS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Fisevi

Fundación para la Gestión de
la Investigación en Salud
de Sevilla

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 1/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Edita: Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI) - Unidad de Gestión de Profesionales

©2024 Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI)





Fisevi
Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla

Hospital Universitario Virgen del Rocío
(Edificio de Laboratorios – 6ª Planta)
Avda. Manuel Siurot, s/n – 41013 Sevilla
Tlf.: 955 01 32 84
www.fisevi.com

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA		20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 2/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ		18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO		17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS		17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS		14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN		14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ		14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA		14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO		14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

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

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1:

“El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 3/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. ACUERDO PREÁMBULO.....	5
2. ÁMBITO PERSONAL.....	6
3. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN.....	6
4. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS.....	6
5. MEDIDAS.....	8
6. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004 Y DE LA LEY 10/2022.....	12

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 4/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

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, FISEVI y la representación legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente.

1. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las 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.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los regulados en aquella.

FISEVI 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.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 5/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

2. ÁMBITO PERSONAL

La presente Guía tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de FISEVI contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a 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, y en L.O 10/2022 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.



3. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo de FISEVI.

4. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ARTÍCULO 23 DE LA L.O. 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, 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. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

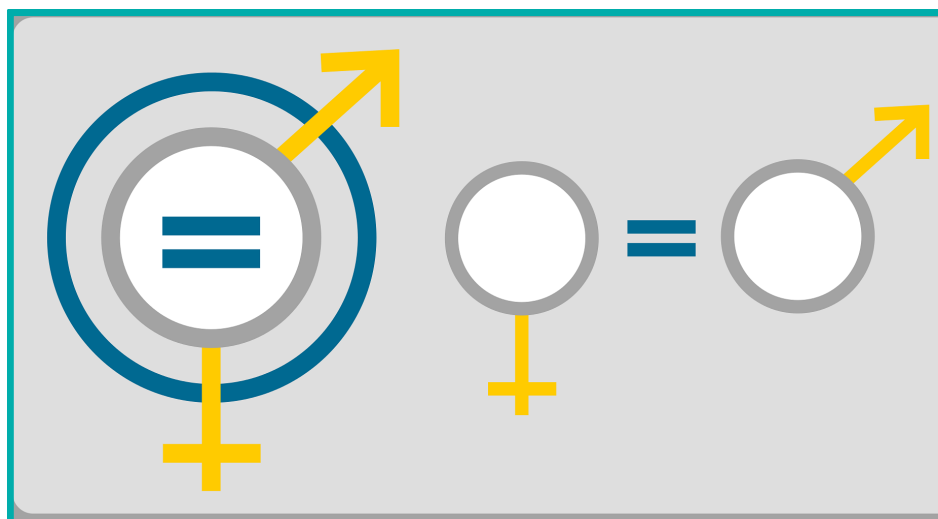
En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 6/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MR5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

ACREDITACIÓN DE LA EXISTENCIA DE VIOLENCIAS SEXUALES, ARTÍCULO 37.1 DE LA L.O. 10/2022

- A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.
- Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.



FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 7/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5. MEDIDAS

1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ART. 37.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual 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 FISEVI.

También tendrán 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 trabajadora.

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 legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el siguiente párrafo, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

“Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ART. 40.4 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de violencias sexuales que se vean obligadas 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 las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 8/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (ART. 45.1 N) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual

Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspendan el contrato:

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).



4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (ART. 49.1 M) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

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).

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 9/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MR5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO (ART. 207.1.D DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

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 cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (Ley General de la Seguridad Social, artº 267.3.b)

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

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO (LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ART. 21.4)

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.

7. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 55.5 B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

Será nulo el despido de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género de violencia de 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.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 10/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

8. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 21.3 DE LA LEY 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).



FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 11/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

6. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004 Y DE LA LEY 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, se establecen las siguientes medidas, como propuestas de mejora:

1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de entre un tercio o de la mitad de la misma, con una reducción proporcional de retribuciones, que se prolongará durante el tiempo necesario para asegurar la seguridad y la recuperación de la persona que la sufre. La trabajadora que haga uso de este derecho podrá elegir el horario de trabajo resultante de esta reducción.

2. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La persona trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

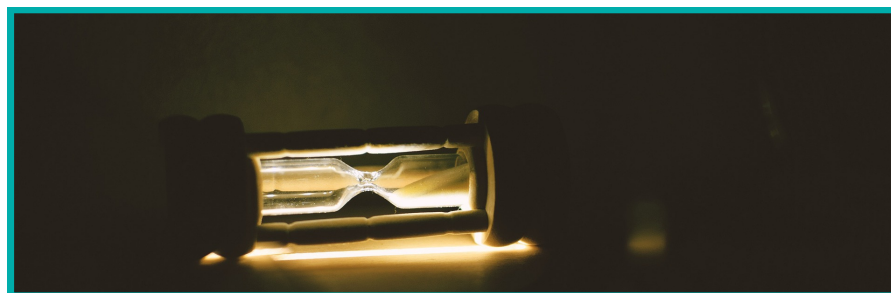
3. PERMISOS

A la persona víctima de violencia de género o violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de FISEVI.

4. FALTAS DE ASISTENCIA

Las faltas de asistencia de la persona trabajadora víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificada por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen en los servicios sociales o de salud según proceda. Estas faltas no computarán a efectos de lo dispuesto por el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.



FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 12/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En este sentido, garantizarán su derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Fundación que la emplea tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; y promoverán que puedan acceder a puestos de trabajo en otras Fundaciones.

7. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

8. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Tan pronto se tenga noticia de que una persona trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLPT del número de casos de violencia de género o violencia sexual que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 13/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

9. MEDIDAS DE SEGURIDAD

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o violencia sexual trabaja en la misma empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de ésta.

10. MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

11. AMPLIAR LA CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

En los casos en los que la representación de las personas trabajadoras (RLPT) o la Dirección de la empresa conozcan la posibilidad de que una persona empleada pueda ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, podrán activar el protocolo de actuación para elaborar un plan individual de acompañamiento que permita a la empresa ayudar y proteger a la persona trabajadora.

12. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O. 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o violencia sexual sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima sexual y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la persona interesada.

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 14/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA		20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 15/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ		18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO		17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS		17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS		14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN		14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ		14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA		14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO		14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

#016 PARA TODAS

Atención a todas las formas de violencia contra las mujeres

016

016-online @igualdad.gob.es

violenciagenero.igualdad.gob.es

WhatsApp 600 000 016

#TODAS LAS VIOLENCIAS, LAS VÍCTIMAS, LAS SOLUCIONES



016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



FISEVI

Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla

FIRMADO POR	CARMEN MARIA DOMINGUEZ QUESADA	20/03/2025 15:54:03	PÁGINA 16/16
	MARIA DEL CARMEN JORDAN PEREZ	18/03/2025 14:10:16	
	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	17/03/2025 13:34:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	17/03/2025 11:29:01	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	17/03/2025 08:21:05	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	16/03/2025 23:21:20	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	14/03/2025 17:53:01	
	ROCIO LUQUE MARIN	14/03/2025 17:07:49	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	14/03/2025 14:35:51	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GOMEZ	14/03/2025 14:25:23	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	14/03/2025 14:08:11	
	MONICA CORTES OLMO	14/03/2025 14:08:03	
VERIFICACIÓN	UUM32MB5NDG5QFGR5QFSFEHY7MKT2K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	