



**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**Contenido**

<b>1. ACUERDO PREÁMBULO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. OBJETO Y ÁMBITO APLICACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>2</b>
3.1.    PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA (ARTÍCULO 26.J DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS) .....	3
3.2.    REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ARTÍCULO 26.J DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS) .....	3
3.3.    MOVILIDAD COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ARTÍCULO 10 DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS).....	3
3.4.    SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO .....	4
3.5.    EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.....	4
<b>4. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.....</b>	<b>5</b>
4.1.    PERMISOS .....	5
4.2.    EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO. .....	5
4.3.    VACACIONES.....	6
4.4.    ASISTENCIA PSICOLÓGICA.....	6
<b>5. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>6</b>
<b>6. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO .....</b>	<b>6</b>
<b>7. ENLACE DE INTERÉS: SERVICIO DE ATENCIÓN A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....</b>	<b>7</b>

**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”**

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 Autoridad Portuaria de Valencia y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

## **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), 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.

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, la mencionada Ley Orgánica especifica 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 Autoridad Portuaria de Valencia, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa,



## PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

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.

Se insta a 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.

## **2. OBJETO Y ÁMBITO APLICACIÓN**

---

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión, al personal 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.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado a aquellas trabajadoras de la Autoridad Portuaria de Valencia víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

## **3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

A continuación, se detallan los derechos laborales que legalmente tienen derecho las víctimas de violencia de género en la Autoridad Portuaria de Valencia. Para tener la condición de Víctimas de violencia de género y poder acceder a estas medidas, las trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, según lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Organiza 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que se transcribe a continuación:

*“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.”

### **3.1. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora (Artículo 26.i del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)**

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.

### **3.2. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Artículo 26.i del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)**

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables.

### **3.3. Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género (Artículo 10 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)**

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional y de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.
- En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

– El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo anteriormente desempeñado por la/el trabajadora/or.

### **3.4. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo**

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

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

### **3.5. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

La trabajadora víctima de violencia de género 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 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.



## PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

### **4. MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004**

---

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, se informa de las siguientes medidas de mejoras, incluidas en el Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Valencia.

#### **4.1. Permisos.**

Además de que a la mujer víctima de violencia de género 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, y que estos permisos serán retribuidos; la utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusules cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo, siempre que estén debidamente justificados documentalmente y tengan que realizarse obligatoriamente en tiempo de trabajo.

#### **4.2. Excedencia por razón de violencia de género.**

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. La excedencia se concederá en los términos que se detallan a continuación:

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



## PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

### **4.3. Vacaciones.**

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la 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.

### **4.4. Asistencia psicológica**

La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar los límites presupuestarios que concurren.

## **5. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora al canal ético para que dirija su situación a la 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 la 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 las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT, a través de la Comisión Permanente de Igualdad, del número de casos de violencia de género que se traten en el seno del Organismo, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.



## **6. 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. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género 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 trabajadora víctima de violencia de género.

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 interesada.

## **7. ENLACE DE INTERÉS: SERVICIO DE ATENCIÓN A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

---

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres, a través del número telefónico de marcación abreviada 016; por WhatsApp en el número 600 000 016; a través de un chat online en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y por correo electrónico al servicio 016 online: [016-online@igualdad.gob.es](mailto:016-online@igualdad.gob.es).

▪ Canales:

- Atención telefónica: 016
- Atención por correo electrónico: 016-online@igualdad.gob.es
- Atención por chat online: violenciagenero.igualdad.gob.es
- Atención por WhatsApp: 600 000 016

▪ Características del servicio:

- Gratuito.
- Confidencial.
- Accesibilidad para personas con discapacidad auditiva y/ o del habla:

1. **SVIsual:** <http://www.svisual.org>



**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN  
INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

2. **Telesor:** <https://www.telesor.es>
3. **WhatsApp:** 600 000 016 (este número solo admite WhatsApp, no admite llamadas de teléfono)
4. **Chat online:** [violenciagenero.igualdad.gob.es](http://violenciagenero.igualdad.gob.es)
5. **Correo electrónico:** [016-online@igualdad.gob.es](mailto:016-online@igualdad.gob.es)
6. **DTS o teléfono de texto:** 900 116 016