

# Protocolo de violencia de género Gobierno Corporativo

*Madrid, 28 de Septiembre 2023*

**COBSER CONSULTING S.L.**

Calle Antonio López 236, 3ª planta.  
28026 Madrid



# Índice del documento

<b>1</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Propósito del Protocolo.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ámbito de aplicación .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Prevención.....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Acreditación de la situación de violencia de género o violencia sexual.....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Comunicación de la situación de violencia de género y violencia sexual y principio de confidencialidad.....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Activación del protocolo.....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Medidas de protección de las víctimas. ....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>Derechos Legales. ....</b>	<b>9</b>
9.1	Derechos laborales.....	9
9.1.1	Reordenación del tiempo de trabajo.....	9
9.1.2	Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.....	9
9.1.3	Suspensión del contrato.....	10
9.1.4	Extinción del contrato.....	10
9.1.5	Ausencias o impuntualidad justificadas.....	10
9.1.6	Nulidad de la decisión extintiva del contrato.....	10
9.1.7	Nulidad del despido disciplinario.....	10
9.2	Derechos de Seguridad Social.....	11
9.2.1	Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS).....	11
9.2.2	Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS).....	11
9.2.3	Desempleo (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 267 LGSS).....	11
9.2.4	Cotización.....	11
9.2.5	Convenio especial (Orden TAS/286/2003).....	11
<b>10</b>	<b>Sensibilización y Difusión.....</b>	<b>12</b>
<b>11</b>	<b>Definiciones.....</b>	<b>12</b>
11.1	Violencia de género.....	12
11.2	Género.....	12
11.3	Violencia contra la mujer.....	12
11.4	Violencia contra la mujer por razones de género.....	13

<i>Control de Verificación</i>				
<i>Responsable</i>	<i>Fecha</i>		<i>Crea</i>	<i>Aprobación</i>
<i>Dirección</i>	<i>7/8/2023</i>	<i>Creación del documento</i>	<i>Alexandrina Alexandrova</i>	<i>20/9/2023</i>

## 1 Introducción.

---

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa Cobser Consulting 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.

## 2 Propósito del Protocolo.

---

El propósito del presente Protocolo es definir los pasos de actuación contra la violencia de género y violencia sexual en el entorno laboral, que incluye todo acto de violencia física o psicológica.

Cobser Consulting pretende con la elaboración e implementación del actual Protocolo a contribuir a la erradicación de la violencia de género y violencia sexual, en todas sus manifestaciones, protegiendo y asistiendo en el ámbito laboral a la víctima de violencia.

## 3 Ámbito de aplicación

---

El presente protocolo se aplicará a todas las empleadas de Cobser Consulting que sean víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

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 tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

## 4 Prevención.

---

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.

## 5 Acreditación de la situación de violencia de género o violencia sexual.

---

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género o violencia sexual.
- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual de la Administración Pública competente 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.

- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

## 6 Comunicación de la situación de violencia de género y violencia sexual y principio de confidencialidad.

---

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima- tan pronto como sea posible, a través de un correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante.

Podrá ser comunicado por:

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

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos.

## 7 Activación del protocolo.

---

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género o violencia sexual, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.
3. 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 (art. 18.1 CE)
  - el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
  - el derecho a la igualdad (art. 14 CE).
4. La Dirección 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.
5. 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.
6. La Dirección, 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 estos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.
7. 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.

8. 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 Dirección.
9. 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.
10. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

## 8 Medidas de protección de las víctimas.

---

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. 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.



## 9 Derechos Legales.

---

### 9.1 Derechos laborales.

Derechos laborales: (Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; Art.21.4 de la LO de 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG) y convenio colectivo de aplicación:

#### 9.1.1 Reordenación del tiempo de trabajo.

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, 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, incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente.

#### 9.1.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.

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

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá 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.

### 9.1.3 Suspensión del contrato.

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

### 9.1.4 Extinción del contrato.

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

### 9.1.5 Ausencias o impuntualidad justificadas.

Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.

### 9.1.6 Nulidad de la decisión extintiva del contrato.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual 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 el Estatuto de los Trabajadores.

### 9.1.7 Nulidad del despido disciplinario.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual 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 reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

## 9.2 Derechos de Seguridad Social.

### 9.2.1 Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS).

Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género o violencia sexual, y reúnan los requisitos exigidos.

### 9.2.2 Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS)

Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

### 9.2.3 Desempleo (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; 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.

### 9.2.4 Cotización.

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

### 9.2.5 Convenio especial (Orden TAS/286/2003)

Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

## 10 Sensibilización y Difusión.

---

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa COBSER CONSULTING.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores de la empresa a través de la web corporativa de esta.

## 11 Definiciones.

---

### 11.1 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".

### 11.2 Género.

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).

### 11.3 Violencia contra la mujer.

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).

#### 11.4 Violencia contra la mujer por razones de género.

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).