



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Noviembre 2025



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

I. OBJETO

La Guía está dirigida a proporcionar un apoyo en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género, en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento en que se tenga conocimiento de:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, en la que se declare la condición de víctima a la trabajadora.
- Orden judicial de protección en favor de la trabajadora como víctima de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género hacia la trabajadora.

También se pretende sensibilizar, a través de su difusión, al personal de GRUPO ROVI contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, pueda ejercer un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Y todo ello, con el objetivo de proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Guía será de aplicación en todas las entidades y centros de trabajo de GRUPO ROVI.

III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1.- Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8 y Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química, art. 51).

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género, tendrá 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 a



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

partir del segundo mes desde su solicitud, 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.

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.

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 estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado nº 7 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2.- Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4, y Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química, art. 28.2).

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género y que por tal razón se vea obligada a abandonar el 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, 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, que podrá ser ampliado hasta un máximo de doce meses a petición de la persona trabajadora, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona interesada.

Terminado este periodo, 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.



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

A efectos de la aplicación del artículo art. 28.2 del ya mencionado Convenio colectivo, la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. En el caso de víctimas de terrorismo la condición deberá estar acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por el Ministerio de Interior.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual y para las víctimas del terrorismo.

3.- 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. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

A efectos de las prestaciones por desempleo a las que pudiera tener derecho la trabajadora, la empresa facilitará a la trabajadora una **Certificación acreditativa** de que la solicitud de suspensión de la relación laboral por la persona interesada, se debe a la situación de víctima de violencia de género, que ha manifestado la persona trabajadora.

Conforme a lo que determine la Ley, durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos, 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 (en adelante, LGSS), art. 267.1.b).^{2º} y 269.2).

Asimismo, y de conformidad con el Convenio colectivo general de la industria química, el período de suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género 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 períodos de tres meses, con un



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

máximo de dieciocho meses. (Artículo 54 del Convenio colectivo general de la industria química).

4.- 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, una vez que la trabajadora acredite ante la empresa su condición de víctima de violencia de género, la empresa concederá de manera inmediata la excedencia. (Artículo 57 del Convenio colectivo general de la industria química)

En estos casos el tiempo de permanencia en situación de excedencia computará a efectos de antigüedad y durante los primeros dieciocho meses se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante al igual que ocurre con las excedencias ordinarias.

5.- Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. (artículo 25.2 de la Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química).

6. - Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por 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



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

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).

7.- Acreditación de la situación legal de desempleo

La acreditación de la situación legal de desempleo, se realizará conforme a lo que determine la normativa en materia de prestaciones de la seguridad. En el momento actual, dicha situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, previamente interesadas por la trabajadora, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (LGSS, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (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 d) 7^a 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.

8.- Ausencias o faltas de puntualidad 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 y serán remuneradas, 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. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

9.- Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

10.- Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género



GUÍA DE LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE APLICACIÓN A LAS TRABAJADORAS DE GRUPO ROVI

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 conforme se establezca en la normativa vigente. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

11.- Licencias sin sueldo.

De conformidad con el artículo 56 del Convenio colectivo general de la industria química, la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad. (Artículo 56 del XXI Convenio colectivo general de la industria química).

12.- Derecho a la Protección Salarial en Situaciones de Violencia de Género.

En situaciones de violencia de género acreditadas legalmente, ROVI complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de los de naturaleza variable. (Artículo 37 del XXI Convenio colectivo general de la industria química).