

25N²⁰¹⁶

**La negociación colectiva
para combatir la violencia
de género**



servicios



Foto: Adolfo Luján

ÍNDICE

2-3

La negociación colectiva como herramienta para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.

4-5

¿Qué derechos tienes como trabajadora víctima de violencia de género?

6-7

Trabajar la violencia de género en todos los ámbitos: buenas prácticas

8

Seguir avanzando



La negociación colectiva como herramienta para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral

Conocemos por violencia de género una forma de control sobre las mujeres que los hombres ejercen para mantener su poder, sumiéndolas en una situación de subordinación y desigualdad. Este tipo de violencia no surge espontáneamente en el ámbito doméstico sino que es fruto de la condición de inferioridad que tiene la mujer en el matrimonio, en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

“La violencia laboral es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre

una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”

Si bien a través de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG) se ha reconocido el problema en nuestro país y las diferentes administraciones y organizaciones han adoptado con ella un papel preventivo, de sensibilización e intervención, su incidencia en el marco laboral, doce años después de su aprobación, no ha tenido toda la trascendencia deseada. A esto se suma la escasa voluntad política de la anterior legislatura, que dotó de menos recursos a las instituciones encargadas de abordar la lucha contra la violencia de género.

El ámbito de actuación de la lucha contra la violencia de género es, por tanto, muy amplio. La Negociación Colectiva adquiere aquí un papel relevante y se convierte en un instrumento que no sólo garantiza el cumplimiento de LOMPIVG, sino que la desarrolla de manera efectiva en las empresas, reconociendo derechos y ampliándolos, creando herramientas e implicando a las personas en esta tarea.

En este sentido, además de los Planes de Igualdad, disponemos de otros instrumentos para negociar y acordar medidas sobre violencia de género. Ya el artículo 85 del ET establece el deber de negociar en los Convenios Colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Sea cual sea el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, del Acuerdo Marco, o del Plan de Igualdad cuya negociación estemos abordando, desde CCOO trabajamos en la inclusión de medidas contra la violencia de género, tanto en las propias mesas de negociación, como a través de observatorios y comisiones paritarias de igualdad de género.

Esta oportunidad que se nos brinda no debe ser desaprovechada, porque es posible acordar medidas efectivas no solo sectoriales, sino también en el ámbito de las empresas, grandes y pequeñas, porque finalmente, la violencia de género es un problema que nos afecta a todos y a todas, y la responsabilidad de erradicarla es compartida por toda la sociedad.

María Estebaranz. Secretaria de Mujer, Igualdad y Juventud CCOO Servicios

BUENAS PRÁCTICAS

En la actualidad, nos encontramos al final de una etapa en la que los objetivos de la negociación colectiva en materia de violencia de género se centran en ampliar los derechos reconocidos en la LOMPIVG, si bien en algunas empresas se han generado nuevos derechos y acordado ayudas económicas de diversa índole con el fin de proteger no sólo a las víctimas, sino también a las personas que pudieran tener a su cargo. Encontramos ejemplos de buenas prácticas al respecto en acuerdos alcanzados en el ámbito de CCOO SERVICIOS.

REDUCCIÓN Y ORDENAMIENTO DE LA JORNADA

XXIII Convenio Colectivo de Banca: El derecho a reducción de jornada para las víctimas de la violencia de género no conlleva pérdida de salario durante los seis primeros meses.

Convenio colectivo del Grupo asegurador AXA: abona el 100% del salario para reducciones de hasta el 50% de la jornada, siempre que tal reducción venga aconsejada por sentencia judicial o informe forense.

Convenio colectivo del Grupo Zurich: reconoce este tipo de reducciones de jornada en los mismos términos que las que se ejercen por guarda legal.

Otras empresas (Grupo asegurador REALE, ASEPEYO, servicio de prevención ASPY o ARVATO): adaptaciones en los horarios y turnos de las trabajadoras víctimas de violencia de género a través de fórmulas como flexibilidad horaria, acuerdos individuales, etc.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Convenio Colectivo de Banca: amplía el periodo inicial de seis a doce meses.

Grupo Generali España y Fraternidad-Muprespa: reconocen el derecho a situación de excedencia voluntaria, siendo en el primer caso un derecho sin requisitos temporales de acceso ni plazos de permanencia y en el segundo caso, estableciendo un periodo máximo de disfrute de un año, pero con derecho a remuneración del 25% del salario.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Las buenas prácticas detectadas van dirigidas a ampliar el periodo por el cual se reserva el puesto de trabajo original: un año en el caso del *Convenio Colectivo de Banca* y el *Plan de Igualdad de ASEPEYO*.

AYUDAS ECONÓMICAS

- Anticipos, préstamos y créditos:

Convenio Colectivo de Banca: establece la posibilidad de suspender durante un máximo de un año los pagos mensuales de préstamos suscritos por trabajadoras víctimas de violencia de género.

La mutua IBERMUTUAMUR, el servicio de prevención PREMAP y el Convenio Colectivo de Paradores de turismo de España: otorgan un carácter prioritario a las solicitudes y autorizaciones de préstamos y créditos a las víctimas de violencia de género y ofrecen facilidades de pago.

Grupo Zurich: otorga anticipos de nóminas a estas trabajadoras con carácter urgente.

- Ayudas directas:

Alcampo (Grupo Auchan): recoge en su Plan de Igualdad una ayuda económica de 500 euros a las víctimas de violencia de género, además de abonar los tres primeros días de salario en caso de baja por incapacidad temporal.

Paradores de turismo: la empresa cubre los gastos de mudanzas de mobiliario y enseres de estas trabajadoras y las personas que con ella convivan, siempre que dichos traslados hayan sido originados por su situación de víctimas de violencia de género.

OTRAS MEDIDAS

En algunos casos, se ha optado por acordar medidas originales que no carecen de eficacia y practicidad, como brindar alojamiento en acogida urgente a trabajadoras víctimas de violencia de género en *Paradores de turismo*, siendo requisito indispensable establecer denuncia en el plazo de 48 horas.

Brindar asesoramiento jurídico, ofrecer servicios médicos, apoyo psicológico y ayudas para el alquiler o la vivienda son medidas que merecen una especial mención y que son adoptadas por la compañía *Restauravia Food S.L.*, el franquiciado de KFC en España.



¿Qué derechos tienes como trabajadora víctima de violencia de género?



¿Qué entendemos por violencia de género según la LOMPIVG?

Según la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectivas haya convivencia o no.

¿Cómo acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género?

Para poder ejercer tus derechos, lo primero que debes hacer es acreditar¹ tu condición de víctima de violencia de género ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juzgado a tu favor. Si todavía no la tienes, excepcionalmente lo puedes acreditar con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

TIENES DERECHO A...

Reducción de tu jornada de trabajo² con la disminución proporcional en el salario. La duración y la determinación de la cantidad que reduces de tu jornada podrá estar establecida en el convenio colectivo o acuerdo que se aplique en tu empresa. En caso de no estar regulado, podrás pactarlo con la empresa. Si no llegas a un acuerdo, podrás exigir tu derecho ante el juzgado de lo social a través de un procedimiento especial y urgente.

Reordenación del tiempo de trabajo³. Tienes derecho a adaptar o flexibilizar tu horario y ordenarlo de otra forma que se adapte mejor a tus necesidades. El cómo ejercer este derecho podrá estar establecido en el convenio colectivo o acuerdo que se aplique en tu empresa. En

caso de no estar regulado, podrás pactarlo con la empresa. Si no llegas a un acuerdo, podrás exigir tu derecho ante el juzgado de lo social a través de un procedimiento especial y urgente.

Cambio de centro de trabajo⁴ dentro de la misma o distinta localidad. Tienes derecho a que te cambien de centro de trabajo como medida de protección frente al agresor. Para hacer efectivo el traslado, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma o distinta localidad y que exista una vacante en dicho centro. Este traslado tendrá un carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva de tu puesto de trabajo anterior. Cumplidos los seis meses, podrás optar entre regresar a tu anterior centro o seguir en el nuevo, pero sin la reserva ya de tu anterior puesto.

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir la prestación por desempleo⁵. Tienes derecho a suspender tu contrato de trabajo (dejar de acudir a tu puesto de trabajo) con derecho a percibir una renta (siempre y cuando tengas la cotización suficiente para percibir la prestación por desempleo) por un periodo de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses. Una vez finalizada la suspensión, tendrás derecho a la reincorporación a tu puesto de trabajo. Además, este periodo de suspensión cotizará a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y las cotizaciones efectuadas durante el cobro de la prestación por desempleo computarán para una nueva prestación.

Extinción del contrato de trabajo⁶ con derecho a la prestación por desempleo. Tienes derecho a dejar definitivamente tu trabajo, si así lo consideras oportuno, con la posibilidad de percibir la prestación por desempleo (siempre y cuando tengas la cotización suficiente para ello).

Faltar al trabajo o llegar con retraso⁷ al mismo cuando dichas ausencias o faltas de puntualidad sean motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, y así lo determinen los servicios sociales o los servicios de salud. Deberás comunicar a la empresa con la

mayor brevedad posible dichas ausencias.

Que no te despidan de tu trabajo por causas objetivas.⁸ En caso de que tengas que faltar al trabajo o llegues con retraso, o en caso de que tengas que reducir, reordenar tu horario, cambiar de centro de trabajo o suspender tu relación laboral no se tendrá en cuenta a efectos de un posible despido y, en todo caso, si llegara a producirse por los hechos anteriormente señalados, se considerará como despido nulo, es decir, tendrás derecho a que la empresa te readmita de forma inmediata a tu puesto de trabajo.

Acceder a la jubilación anticipada⁹ una vez que hayas decidido dejar tu trabajo, siempre que reúnas los requisitos de edad, inscripción como desempleada y cotización exigidos por la ley.

Para más información consulta al delegado o delegada de CCOO de tu centro de trabajo o acude a la sede de CCOO de tu localidad.

LEYENDA

¹Art. 23 LOMPIVG

²Art. 37.7 TRLET

³Art. 37.7 TRLET

⁴Art. 40.3bis TRLET

⁵Art. 45.1.n) TRLET y art. 48.6 TRLET

⁶Art. 49.1.m) TRLET

⁷Art. 21.4 LOMPIVG

⁸Art. 52.d; art. 55.5.b) y art. 53.4.b) TRLET

⁹Art. 207.1 RD-Leg. 8/2015 de 30 de octubre

SEGUIR AVANZANDO

Es imprescindible seguir avanzando en la Negociación Colectiva para erradicar la violencia machista en los centros de trabajo. Para ello, los derechos laborales reconocidos en la LOMPIVG deben de seguir siendo materia prioritaria, ahondando en aquellos que permiten a la mujer víctima de la violencia de género permanecer dentro de la Empresa. La mejor forma de lograrlo es la prevención y la protección, centradas especialmente en las medidas de contratación y fomento del empleo a las mujeres víctimas de la violencia de género. Debemos seguir apostando por:

- Seguir impulsando **campañas de sensibilización y formación** en el ámbito laboral contra la violencia de género.

- Inclusión en las **coberturas** a las trabajadoras derivadas de las Mutuas asistencia psicológica.

- Recoger todos y cada uno de los **derechos laborales y de seguridad social** reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, sistematizándolos en un solo apartado o artículo, para que la víctima vea a primera vista qué derechos le asisten.

- Concreción de las condiciones de ejercicio de los **derechos de reordenación del tiempo de trabajo**, garantizando su aplicación y efectividad.

- Reconocimiento del derecho de la trabajadora al **ejercicio simultáneo de varias fórmulas** de reordenación del tiempo de trabajo.

- Inclusión del derecho a una **indemnización** por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia.

- Regular el procedimiento para hacer efectivo el **derecho preferente** de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante

- Mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de **suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica** de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Fijación de una **compensación económica** a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia

- Incluir en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o **teletrabajo**.

