

25
NOV

Día Internacional para la **ELIMINACIÓN**
de la **VIOLENCIA**
CONTRA LAS **MUJERES**

CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA: PROTECCIÓN, PREVENCIÓN Y EMPLEO



servicios
s. financiero

Con motivo del **Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres**, que se celebra el próximo 25 de noviembre, **CCOO** reitera su más contundente rechazo a la insostenible violencia contra las mujeres, que se ha cobrado en lo que va de año la vida de 44 mujeres (según datos oficiales, hasta el 18 de noviembre). Una sangrante consecuencia de la discriminación, la desigualdad, la ausencia de la prevención y protección necesarias para combatir lo que constituye una grave violación de los derechos humanos.

**GARANTIZAR LOS DERECHOS
EN EL ÁMBITO LABORAL**



confederación sindical
de comisiones obreras

25 de Noviembre de 2014

Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

en este lugar
no hay espacio para
el maltrato



NO MÁS VIOLENCIA DE GÉNERO



La ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género.

Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, una lacra social que no cesa, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención otorgando para ello los siguientes derechos:

- **Derecho a la protección efectiva.**
- **Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica.**
- **Programa específico de colocación.**
- **Ayudas sociales**

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG, 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 afectividad, con o sin convivencia.

ACREDITAR LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan

ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada a favor de la víctima, o excepcionalmente informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En este tríptico recogemos los derechos laborales de aplicación a las mujeres víctimas de violencia de género:

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (con reducción proporcional del salario)

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (horario flexible u otras formas de adaptación del horario)

En defecto de acuerdo, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

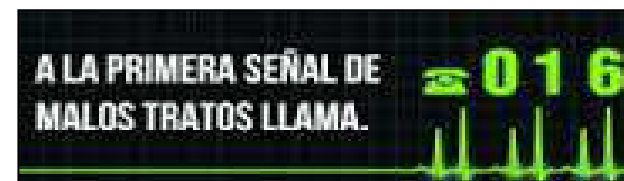
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, por un plazo inicial de 6 meses prorrogables judicialmente hasta un límite de 18 meses (cumpliendo los requisitos de cotización necesarios)

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.



CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA por una duración inicial de 6 meses con reserva de puesto de trabajo.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO (derivadas de su situación) se considerarán justificadas.



CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO

- Derecho preferente en el traslado para hacer efectiva su protección.
- Prioridad en los asuntos relacionados con determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias.
- Mantenimiento de condiciones de empleada durante el periodo en situación de excedencia o suspensión de contrato.
- Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:
 - Devengo de antigüedad a todos los efectos.
 - Opción de suspensión temporal del pago de cuotas de amortización en préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo.
 - Mantenimiento de las aportaciones al Plan de Pensiones.
- Derecho a formación de reciclaje tras la reincorporación a la Entidad.

**NO ESTAS SOLA ,
CCOO ESTÁ CONTIGO**

servicios
s. financiero