

25N²⁰¹⁶

**La negociació col·lectiva
per eradicar la violència
de gènere**



serveis



ÍNDICE

2-3

La negociació col·lectiva com a eina per eradicar la violència de gènere en l'àmbit laboral

4-5

Quin dret tens com a treballadora víctima de violència de gènere?

6-7

Treballar la violència de gènere en tots els nostres àmbits: bones pràctiques

8

Seguir avançant



La negociació col·lectiva com a eina per eradicar la violència de gènere en l'àmbit laboral

Coneixem per violència de gènere com a una forma de control sobre les dones, que els homes exerceixen per mantenir el seu poder, sumint-les en una situació de subordinació i desigualtat. Aquest tipus de violència no sorgeix espontàniament en l'àmbit domèstic, sinó que és fruit de la condició d'inferioritat que té la dona en el matrimoni, en la família, en el treball i en la societat.

La violència contra les dones és la manifestació extrema de la desigualtat i de la submissió en la qual viuen les dones al món. Constitueix un atemptat contra el dret a la vida, a la seguretat, a la llibertat i a la dignitat de les dones i per tant, un obstacle per al desenvolupament d'una societat democràtica.

“La violència laboral és aquella que discrimina a les dones en els àmbits de treball públics o privats i que obstaculitza el seu accés a l'ocupació, contractació, ascens, estabilitat o permanència en el mateix, exigint requisits sobre estat civil, maternitat, edat, aparença física o la realització de test d'embaràs. Constitueix també violència contra les dones en l'àmbit laboral infringir el dret d'igual remuneració per igual tasca o funció. Així mateix, inclou la fustigació psicològica en forma sistemàtica sobre una determinada treballadora amb la finalitat d'aconseguir la seva exclusió laboral”.

Si bé a través de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra

la Violència de Gènere (LOMPIVG) s'ha reconegut el problema al nostre país i les diferents administracions i organitzacions han adoptat amb ella un paper preventiu, de sensibilització i intervenció; la seva incidència en el marc laboral, dotze anys després de la seva aprovació, no ha tingut tota la transcendència desitjada. A això es suma l'escassa voluntat política que s'ha posat de manifest en l'anterior legislatura, dotant de menys recursos a les institucions encarregades d'abordar la lluita contra la violència de gènere.

L'àmbit d'actuació de la lluita contra la violència de gènere és, per tant, molt ampli i abasta des de les polítiques socials, de drets humans, a actuacions concretes en matèries d'educació, sanitat, economia i relacions laborals, entre unes altres.

La Negociació Col·lectiva adquireix aquí, per tant, un paper rellevant i es converteix en un instrument que no només garanteix el compliment de la LOMPIVG, sinó que la desenvolupa de manera efectiva en les empreses, reconeixent drets i ampliant-los, creant eines i implicant a les persones en aquesta tasca.

“És la manifestació extrema de la desigualtat en la qual viuen les dones al món”

En aquest sentit, a més dels Plans d'Igualtat, disposem d'altres instruments per negociar i acordar mesures sobre violència de gènere. Ja l'article 85 de l'ET estableix el deure de negociar en els Convenis Col·lectius, mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Sigui el que sigui l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu, de l'Acord marc o del Pla d'Igualtat que en la negociació estiguem abordant, des de CCOO treballem en la inclusió de mesures contra la violència de gènere, tant en les pròpies taules de negociació, com a través d'observatoris i comissions paritàries d'igualtat de gènere.

Aquesta oportunitat que se'ns ofereix no ha de ser desaprovechada, perquè és possible acordar mesures efectives no solament sectorials, sinó també en l'àmbit de les empreses, grans i petites, perquè finalment, la violència de gènere és un problema que ens afecta a tots i a totes, i la responsabilitat d'eradicar-la és compartida per tota la societat.

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

Quin dret tens com a treballadora víctima de violència de gènere?



Què entenem per violència de gènere segons la LOMPIVG?

Segons la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, violència de gènere és la que s'exerceix sobre les dones per part dels homes que siguin o hagin estat els seus cònjuges o que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectives hi hagi convivència o no.

Com acreditar la condició de treballadora víctima de violència de gènere?

Per poder exercir els teus drets, el primer que has de fer és acreditar¹ la teva condició de víctima de violència de gènere davant l'empresa mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutjat al teu favor o, si encara no la tens, excepcionalment ho pots acreditar amb l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

TENS DRET A...

Reducció de la teva jornada de treball² amb la disminució proporcional en el salari. La durada i la determinació de la quantitat que redueixes de la teva jornada podrà estar establerta en el conveni col·lectiu o acord que s'apliqui en la teva empresa. En cas de no estar regulat, podràs pactar-ho amb l'empresa. Si no arribes a un acord, podràs exigir el teu dret davant el jutjat social a través d'un procediment especial i urgent.

Reordenació del temps de treball³. Tens dret a adaptar o flexibilitzar el teu horari i ordenar-ho d'una altra forma que s'adapti millor a les teves necessitats. El com exercir aquest dret podrà estar establert en el conveni col·lectiu o acord que s'apliqui en la teva empresa. En cas de no estar regulat,

podràs pactar-ho amb l'empresa. Si no arribes a un acord, podràs exigir el teu dret davant el jutjat social a través d'un procediment especial i urgent.

Canvi de centre de treball⁴ dins de la mateixa o diferent localitat. Tens dret al fet que et canviïn de centre de treball com a mesura de protecció enfront de l'agressor. Per fer efectiu el trasllat, cal que l'empresa compti amb un altre centre de treball en la mateixa o diferent localitat i que existeixi una vacant en aquest centre. Aquest trasllat tindrà un caràcter provisional durant sis mesos amb dret a la reserva del teu lloc de treball anterior. Complerts els sis mesos, podràs optar entre tornar al teu anterior centre o seguir en el nou, però sense la reserva ja del teu anterior lloc.

Suspensió del contracte de treball amb

reserva del lloc de treball i dret a percebre la prestació per desocupació⁵. Tens dret a suspendre el teu contracte de treball (deixar d'acudir al teu lloc de treball) amb dret a percebre una renda (sempre que tinguis la cotització suficient per percebre la prestació per desocupació) per un període de sis mesos, amb possibilitat de pròrroga per períodes de tres mesos, fins a un màxim de divuit mesos. Una vegada finalitzada la suspensió, tindràs dret a la reincorporació al teu lloc de treball. A més, aquest període de suspensió cotitzarà a l'efecte de les prestacions de la Seguretat Social i les cotitzacions efectuades durant el cobrament de la prestació per desocupació computaran per a una nova prestació.

Extinció del contracte de treball⁶ amb dret a la prestació per desocupació. Tens dret a deixar definitivament el teu treball, si així ho consideres oportú, amb la possibilitat de percebre la prestació per desocupació (sempre que tinguis la cotització suficient per a això).

Faltar al treball o arribar amb retard⁷ al mateix quan aquestes absències o faltes de puntualitat siguin motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, i així ho determinin els serveis socials o els serveis de salut. Hauràs de comunicar a l'empresa al més aviat possible aquestes absències.

Que no t'acomiadin del teu treball per causes objectives⁸. En cas que hakis de faltar al treball o arribis amb retard, o en cas que hakis de reduir, reordenar el teu horari, canviar de centre de treball o suspendre la teva relació laboral no es tindrà en compte a l'efecte d'un possible acomiadament i, en tot cas, si arribés a produir-se pels fets anteriorment assenyalats, es considerarà com a acomiadament nul, és a dir, tindràs dret al fet que l'empresa et readmeti de forma immediata al teu lloc de treball.

Accedir a la jubilació anticipada⁹ una vegada que hakis decidit deixar el teu treball, sempre que reuneixis els requisits d'edat, inscripció com a aturada i cotització exigits per la llei.

Per a més informació consulta al delegat o delegada de CCOO del teu centre de treball o acudeix a la seu de CCOO de la teva localitat.

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

La Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ens dona un ampli ventall de com identificar les situacions de violència masclista a efectes de reparació, acreditació, com pot ser: l'informe de la Inspecció de treball i seguretat social, informe mèdic o psicològic que acrediti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per maltractament o agressió masclista, serveis socials d'atenció primària i d'altres més.

BONES PRÀCTIQUES

En l'actualitat, ens trobem al final d'una etapa en la qual els objectius de la negociació col·lectiva en matèria de violència de gènere se centren a ampliar els drets reconeguts en la LOMPIVG, si bé en algunes empreses s'han generat nous drets i acordat ajudes econòmiques de diversa índole amb la finalitat de protegir no només a les víctimes, sinó també a les persones que poguessin tenir al seu càrrec. Trobem exemples de bones pràctiques sobre aquest tema en acords aconseguits en l'àmbit de CCOO SERVEIS:

REDUCCIÓ I REORDENAMENT DE LA JORNADA

XXIII Conveni Col·lectiu de Banca: El dret a reducció de jornada per a les víctimes de la violència de gènere no comporta pèrdua de salari durant els sis primers mesos.

Conveni col·lectiu del Grup assegurador AXA: abona el 100 % del salari per a reduccions de fins al 50 % de la jornada, sempre que tal reducció vingui aconsellada per sentència judicial o informi forense.

Conveni col·lectiu del Grup Zurich: reconeix aquest tipus de reduccions de jornada en els mateixos termes que les que s'exerceixen per guarda legal.

Altres empreses (Grup assegurador REALE, ASEPEYO, servei de prevenció ASPY o ARVATO): adaptacions en els horaris i torns de les treballadores víctimes de violència de gènere a través de fórmules com a flexibilitat horària, acords individuals, etc.

SUSPENSIO DEL CONTRACTE

Conveni Col·lectiu de Banca: amplia el període inicial de sis a dotze mesos.

Grup Generali Espanya i Fraternitat-Muprespa: reconeixen el dret a situació d'excedència voluntària, sent en el primer cas un dret sense requisits temporals d'accés ni terminis de permanència i en el segon cas, establint un període màxim de gaudi d'un any, però amb dret a remuneració del 25 % del salari.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Les bones pràctiques detectades van dirigides a ampliar el període pel qual es reserva el lloc de treball original: un any en el cas del *Conveni Col·lectiu de Banca* i el *Pla d'Igualtat d'ASEPEYO*.

- Bestretes, préstecs i crèdits:

Conveni Col·lectiu de Banca: estableix la possibilitat de suspendre durant un màxim d'un any els pagaments mensuals de préstecs subscrits per treballadores víctimes de violència de gènere.

La mútua IBERMUTUAMUR, el servei de prevenció PREMAP i el Conveni Col·lectiu de Paradors de turisme d'Espanya: atorguen un caràcter prioritari a les sol·licituds i autoritzacions de préstecs i crèdits a les víctimes de violència de gènere i ofereixen facilitats de pagament.

Grup Zurich: atorga bestretes de nòmines a aquestes treballadores amb caràcter urgent.

- Ajudes directes:

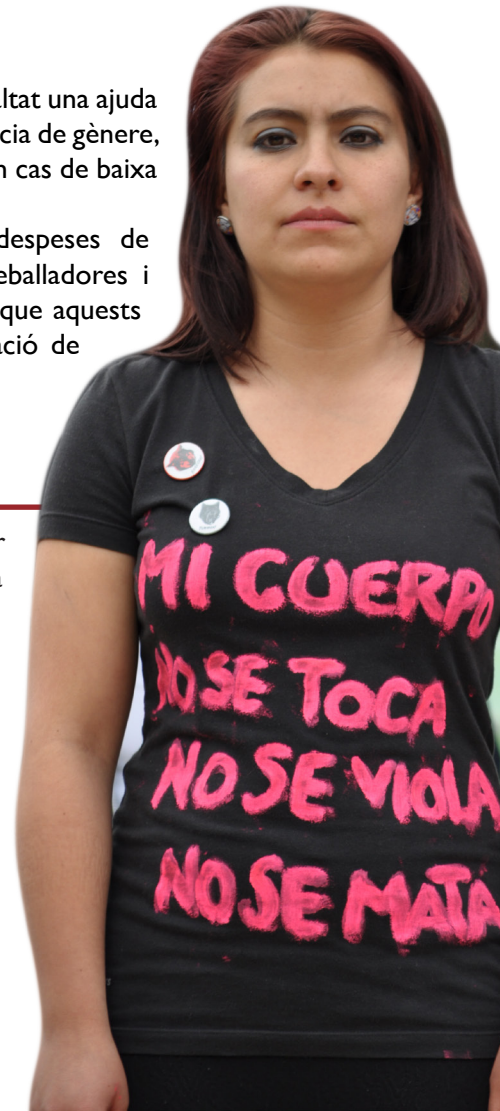
Alcampo (Grup Auchan): recull en el seu Pla d'Igualtat una ajuda econòmica de 500 euros a les víctimes de violència de gènere, a més d'abonar els tres primers dies de salari en cas de baixa per incapacitat temporal.

Paradors de turisme: l'empresa cobreix les despeses de mudances de mobiliari i estris d'aquestes treballadores i les persones que amb ella convisquin, sempre que aquests trasllats hagin estat originats per la seva situació de víctimes de violència de gènere.

ALTRES MESURES

En alguns casos, s'ha optat per acordar mesures originals que no manquen d'eficàcia i són pràctiques, com brindar allotjament en acolliment urgent a treballadores víctimes de violència de gènere en *Paradors de turisme*, sent requisit indispensable establir denúncia en el termini de 48 hores.

Brindar assessorament jurídic, oferir serveis mèdics, suport psicològic i ajudes per al lloguer o l'habitatge són mesures que mereixen un especial esment i que són adoptades per la companyia *Restauravia Food S.L.*, el franquiciat de KFC a Espanya



SEGUIR AVANÇANT

És imprescindible seguir avançant en la Negociació Col·lectiva per eradicar la violència masclista als centres de treball. Per a això, els drets laborals reconeguts en la LOMPIVG deuen seguir sent matèria prioritària, aprofundint en aquells que permeten a la dona víctima de la violència de gènere romandre dins de l'empresa. La millor forma d'aconseguir-ho és la prevenció i la protecció, centrades especialment en les mesures de contractació i foment de l'ocupació a les dones víctimes de la violència de gènere. Hem de seguir apostant per:

- Seguir impulsant **campanyes de sensibilització i formació** en l'àmbit laboral contra la violència de gènere.
- Inclusió en les **cobertures** a les treballadores derives de les mútues assistència psicològica
- Recollir tots i cadascun dels **drets laborals i de seguretat** social reconeguts per la legislació a les víctimes de violència de gènere, sistematitzant-los en un sol apartat o article, perquè la víctima vegi a primera vista quins drets li assisteixen, bé a l'apartat de salut laboral o en el corresponent a la igualtat de gènere.
- Concreció de les condicions d'exercici dels **drets de reordenació del temps de treball**, garantint la seva aplicació i efectivitat.
- Reconeixement del dret de la treballadora a l'**exercici simultani de diverses fórmules** de reordenació del temps de treball.
- Inclusió del dret a una **indemnització** per la resolució del contracte de treball de la víctima de violència.
- Regular el procediment per fer efectiu el **dret preferent** de les víctimes de violència de gènere a ocupar un lloc de treball vacant.
- Millora dels períodes de temps inicials que s'estableixen per als supòsits de **suspensió, d'excedència i de mobilitat geogràfica** de les treballadores víctimes de violència de gènere
- Fixació d'una **compensació econòmica** a càrrec de l'empresa per al supòsit de reducció de jornada amb pèrdua proporcional del salari o l'excedència
- Incloure en el dret de reordenació del temps de treball la possibilitat del treball a domicili o **teletreball**

