

25N²⁰¹⁶

**A negociación colectiva
para erradicar a violencia
de género**



servicios



Foto: Adolfo Luján

ÍNDICE

2-3

A negociación colectiva como ferramenta para erradicar a violencia de xénero no ámbito laboral

4-5

¿Que dereito tes como traballadora vítima de violencia de xénero?

6-7

Traballar a violencia de xénero en todos os nosos ámbitos: boas prácticas

8

Seguir avanzando



A negociación colectiva como ferramenta para erradicar a violencia de xénero no ámbito laboral

Coñecemos por violencia de xénero unha forma de control sobre as mulleres que os homes exercen para manter o seu poder, sumíndoas nunha situación de subordinación e desigualdade. Este tipo de violencia non xorde espontaneamente no ámbito doméstico, senón que é froito da condición de inferioridade que ten a muller no matrimonio, na familia, no traballo e na sociedade.

A violencia contra as mulleres é a manifestación extrema da desigualdade e do sometemento no que viven. Constitúe un atentado contra o dereito á vida, á seguridade, á liberdade, e á dignidade das mulleres e por tanto, un obstáculo para o desenvolvemento dunha sociedade democrática.

“A violencia laboral é aquela que discrimina as mulleres nos ámbitos de traballo públicos ou privados e que obstaculiza o seu acceso ao emprego, contratación, ascenso, estabilidade ou permanencia no mesmo, esixindo requisitos sobre o estado civil, maternidade, idade, aparencia física ou a realización de test de embarazo. Constitúe tamén violencia contra as mulleres no ámbito laboral quebrantar o dereito de igual remuneración por igual tarefa ou función. Así mesmo, inclúe a fustración psicolóxica en forma sistemática sobre unha determinada traballadora co fin de lograr a súa exclusión laboral”.

Aínda que a través da Lei Orgánica 1/2004

de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero (LOMPIVG) se recoñeceu o problema no noso país e as diferentes administracións e organizacións adoptaron con ela un papel preventivo, de sensibilización e intervención, a súa incidencia no marco laboral, doce anos despois da súa aprobación, non tivo toda a transcendencia desexada. A isto súmase a escasa vontade política que se puxo de manifesto na anterior lexislatura, dotando de menos recursos ás institucións encargadas de abordar a loita contra a violencia de xénero.

O ámbito de actuación da loita contra a violencia de xénero é, por tanto, moi amplo e abarca desde as políticas sociais, de dereitos humanos, a actuacións concretas en materias de educación, sanidade, economía e relacións laborais, entre outras.

A Negociación Colectiva adquire aquí, por tanto, un papel relevante e convértese nun instrumento que non só garante o cumprimento de LOMPIVG, senón que a desenvolve de maneira efectiva nas empresas, recoñecendo dereitos e ampliándoos, creando ferramentas e implicando as persoas nesta tarefa.

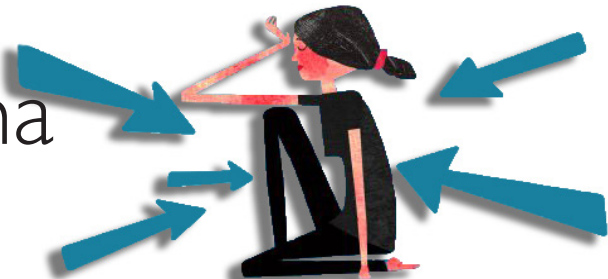
“é a manifestación extrema da desigualdade no que viven”

Neste sentido, ademais dos Plans de Igualdade, dispomos doutros instrumentos para negociar e acordar medidas sobre violencia de xénero. Xa o artigo 85 do ET establece o deber de negociar nos Convenios Colectivos, medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Sexa cal for o ámbito de aplicación do Convenio Colectivo, do Acordo Marco, ou do Plan de Igualdade cuxa negociación esteamos a abordar, desde CCOO traballamos na inclusión de medidas contra a violencia de xénero, tanto nas propias mesas de negociación, como a través de observatorios e comisións paritarias de igualdade de xénero.

Esta oportunidade que se nos brinda non debe ser desaproveitada, porque é posible acordar medidas efectivas non só sectoriais, senón tamén no ámbito das empresas, grandes e pequenas, porque finalmente, a violencia de xénero é un problema que nos afecta a todos e a todas, e a responsabilidade de erradicala é compartida por toda a sociedade.

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

Que dereito tes como traballadora vítima de violencia de xénero?



Que entendemos por violencia de xénero segundo a LOMPIVG?

Segundo a Lei Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, violencia de xénero é a que se exerce sobre as mulleres por parte dos homes que sexan ou fosen os seus cónxuxes ou que estean ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, haxa convivencia ou non.

Como acreditar a condición de traballadora vítima de violencia de xénero?

Para poder exercer os teus dereitos, o primeiro que debes facer é acreditar¹ a túa condición de vítima de violencia de xénero ante a empresa mediante a orde de protección ditada polo xulgado ao teu favor ou, se aínda non a tes, excepcionalmente, pódolo acreditar co informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia de xénero ata que se dite a orde de protección.

TES DEREITO A...

Redución da túa xornada de traballo² coa diminución proporcional no salario. A duración e a determinación da cantidade que reduces da túa xornada poderá estar establecida no convenio colectivo ou acordo que se aplique na túa empresa. En caso de non estar regulado, poderás pactalo coa empresa. Se non chegas a un acordo, poderás esixir o teu dereito ante o xulgado do social a través dun procedemento especial e urxente.

Reordenación do tempo de traballo³. Tes dereito a adaptar ou flexibilizar o teu horario e ordenalo doutra forma que se adapte mellor ás túas necesidades. Como exercer este dereito poderá estar establecido no convenio colectivo ou acordo que se aplique na túa empresa. En

caso de non estar regulado, poderás pactalo coa empresa. Se non chegas a un acordo, poderás esixir o teu dereito ante o xulgado do social a través dun procedemento especial e urxente.

Cambio de centro de traballo⁴ dentro da mesma ou distinta localidade. Tes dereito a que te cambien de centro de traballo como medida de protección fronte ao agresor. Para facer efectivo o traslado, é preciso que a empresa conte con outro centro de traballo na mesma ou distinta localidade e que exista unha vacante no devandito centro. Este traslado terá un carácter provisional durante seis meses con dereito á reserva do teu posto de traballo anterior. Cumpridos o seis meses, poderás optar entre regresar ao teu anterior centro ou seguir no novo, pero sen a reserva xa do teu anterior posto.

Suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo e dereito a percibir a prestación por desemprego⁵. Tes dereito a suspender o teu contrato de traballo (deixar de acudir ao teu posto de traballo) con dereito a percibir unha renda (a condición de que teñas a cotización suficiente para percibir a prestación por desemprego) por un período de seis meses, con posibilidade de prórroga por períodos de tres meses, até un máximo de dezoito meses. Unha vez finalizada a suspensión, terás dereito á reincorporación ao teu posto de traballo. Ademais, este período de suspensión cotizará a efectos das prestacións da Seguridade Social e as cotizacións efectuadas durante o cobro da prestación por desemprego computarán para unha nova prestación.

Extinción do contrato de traballo⁶ con dereito á prestación por desemprego. Tes dereito a deixar definitivamente o teu traballo, se así o consideras oportuno, coa posibilidade de percibir a prestación por desemprego (a condición de que teñas a cotización suficiente para iso).

Faltar ao traballo ou chegar con atraso⁷ ao mesmo cando ditas ausencias ou faltas de puntualidade sexan motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, e así o determinen os servizos sociais ou os servizos de saúde, deberás comunicar á empresa con moita

brevidade ditas ausencias.

Que non te despidan do teu traballo por causas obxectivas⁸. No caso de que teñas que faltar ao traballo ou chegues con atraso, ou no caso de que teñas que reducir, reordenar o teu horario, cambiar de centro de traballo ou suspender a túa relación laboral non se terá en conta a efectos dun posible despedimento e, en todo caso, se chegase a producirse polos feitos anteriormente sinalados, considerarase como despedimento nulo, é dicir, terás dereito a que a empresa te readmita de forma inmediata ao teu posto de traballo.

Acceder á xubilación anticipada⁹ unha vez que decidises deixar o teu traballo, sempre que reúnas os requisitos de idade, inscrición como desempregada e cotización esixidos pola lei.

Para máis información consulta ao delegado ou delegada de CCOO do teu centro de traballo ou acude á sede de CCOO da túa localidade.

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

BOAS PRÁCTICAS

Na actualidade, atopámonos ao final dunha etapa na que os obxectivos da negociación colectiva en materia de violencia de xénero céntranse en ampliar os dereitos recoñecidos na LOMPIVG, aínda que nalgúñas empresas se xeraron novos dereitos e se acordaron axudas

económicas de diversa índole co fin de protexer non só as vítimas, senón tamén as persoas que puidesen ter ao seu cargo. Atopamos exemplos de boas prácticas respecto diso en acordos alcanzados no ámbito de CCOO SERVICIOS:

REDUCCIÓN E REORDENAMENTO DA XORNADA

XXIII Convenio Colectivo de Banca: O dereito á redución de xornada para as vítimas da violencia de xénero non leva perda de salario durante o seis primeiros meses.

Convenio colectivo do Grupo asegurador AXA: abona o 100% do salario para reducións de até o 50% da xornada, sempre que tal redución veña aconsellada por sentenza xudicial ou informe forense.

Convenio colectivo do Grupo Zúric: reconece este tipo de reducións de xornada nos mesmos termos que as que se exercen por garda legal.

Outras empresas (Grupo asegurador REALE, ASEPEYO, servizo de prevención ASPY ou ARVATO): adaptacións nos horarios e quendas das traballadoras vítimas de violencia de xénero a través de fórmulas como flexibilidade horaria, acordos individuais, etc.

SUSPENSIÓN DO CONTRATO

Convenio Colectivo de Banca: amplía o período inicial de seis a doce meses.

Grupo Generali España e Fraternidade-Muprespa: reconecen o dereito a situación de excedencia voluntaria, sendo no primeiro caso un dereito sen requisitos temporais de acceso nin prazos de permanencia e no segundo caso, establecendo un período máximo de goce dun ano, pero con dereito a remuneración do 25% do salario.

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

As boas prácticas detectadas van dirixidas a ampliar o período polo cal se reserva o posto de traballo orixinal: un ano no caso do *Convenio Colectivo de Banca* e o *Plan de Igualdade de ASEPEYO*.

AXUDAS ECONÓMICAS

- Anticipos, préstamos e créditos:

Convenio Colectivo de Banca: establece a posibilidade de suspender durante un máximo dun ano os pagos mensuais de préstamos subscritos por traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A mutua IBERMUTUAMUR, o servizo de prevención PREMAP e o Convenio Colectivo de Paradores de turismo de España: outorgan un carácter prioritario ás solicitudes e autorizacións de préstamos e créditos ás vítimas de violencia de xénero e ofrecen facilidades de pago .

Grupo Zúric: outorga anticipos de nóminas a estas traballadoras con carácter urgente.

- Axudas directas:

Alcampo (Grupo Auchan): recolle no seu Plan de Igualdade unha axuda económica de 500 euros ás vítimas de violencia de xénero, ademais de abonar o tres primeiros días de salario en caso de baixa por incapacidade temporal.

Paradores de turismo: a empresa cobre os gastos de mudanzas de mobiliario e aveños destas traballadoras e das persoas que con ela convivan, sempre que os devanditos traslados fosen orixinados pola súa situación de vítimas de violencia de xénero.

OUTRAS MEDIDAS

Nalgúns casos, optouse por acordar medidas orixinais que non carecen de eficacia e practicidade, como brindar aloxamento en acollida urgente a traballadoras vítimas de violencia de xénero en *Paradores de turismo*, sendo requisito indispensable establecer denuncia no prazo de 48 horas.

Brindar asesoramento xurídico, ofrecer servizos médicos, apoio psicolóxico e axudas para o aluguer ou a vivenda son medidas que merecen unha especial mención e que son adoptadas pola compañía *Restauravia Food S.L.*, o franquiciado de KFC en España.



SEGUIR AVANZANDO

É imprescindible seguir avanzando na Negociación Colectiva para erradicar a violencia machista nos centros de traballo. Para iso, os dereitos laborais recoñecidos na LOMPIVG deben de seguir sendo materia prioritaria, profundando naqueles que permiten á muller vítima da violencia de xénero permanecer dentro da Empresa. A mellor forma de logralo é a prevención e a protección, centradas especialmente nas medidas de contratación e fomento do emprego ás mulleres vítimas da violencia de xénero. Debemos seguir apostando por :

- Seguir impulsando campañas de sensibilización e formación no ámbito laboral contra a violencia de xénero.
- Inclusión nas coberturas ás traballadoras derivadas da Mutuas asistencia psicolóxica
- Recoller todos e cada un dos dereitos laborais e de seguridade social recoñecidos pola lexislación ás vítimas de violencia de xénero, sistematizándoos nun só apartado ou artigo, para que a vítima vexa a primeira vista que dereitos lle asísten.
- Concreción das condicións do exercicio dos dereitos de reordenación do tempo de traballo, garantindo a súa aplicación e efectividade.
- Recoñecemento do dereito da traballadora ao exercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación do tempo de traballo.
- Inclusión do dereito a unha indemnización pola resolución do contrato de traballo da vítima de violencia.
- Regular o procedemento para facer efectivo o dereito preferente das vítimas de violencia de xénero a ocupar un posto de traballo vacante
- Mellora dos períodos de tempo iniciais que se establecen para os supostos de suspensión, de excedencia e de mobilidade xeográfica das traballadoras vítimas de violencia de xénero
- Fixación dunha compensación económica a cargo da empresa para o suposto de redución de xornada con perda proporcional do salario ou a excedencia
- Incluír no dereito de reordenación do tempo de traballo a posibilidade do traballo a domicilio ou teletraballo.

