

# CCOO Federación Servicios



## Violencia de genero y trabajo

---

19 04 05 La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de este problema. [\(PDF:Cat. / Cast.\)](#)

---

### Violencia de genero y trabajo

*El 29 de diciembre de 2004 el BOE ha publicado la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), que ha entrado en vigor en enero de 2005. La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en el ámbito educativo, social, sanitario, jurídico y laboral.*

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de este problema. Supone un paso más en la sensibilización y en el **reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social**. Con la difusión de la Ley avanzamos desde CC.OO. en la implicación y posibilidades de actuación, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres, contribuyendo a eliminar esta lacra social.

Con relación a los aspectos laborales y de seguridad social, esta Ley introduce los siguientes derechos a favor de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género:

**Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo.** La trabajadora es quien tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada.

**Cambio de centro de trabajo, dentro de la misma localidad o a una localidad distinta.** Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente

ocupaba la mujer trabajadora.

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, y la posibilidad de que el traslado sea provisional, favorece su utilización por las trabajadoras, ya que se establece como una solución transitoria y no definitiva.

**Suspensión o extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir la prestación por desempleo en ambos supuestos.** Podrá suspenderse el contrato de trabajo durante seis meses, con posibilidad de un máximo de dieciocho, teniendo derecho a percibir la prestación de desempleo. Si la trabajadora se ve obligada a abandonar definitivamente su trabajo, aunque se trate de una extinción voluntaria del contrato, igualmente podrá percibir la prestación por desempleo.

**Ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Se consideraran justificadas si están avaladas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

**Despido nulo.** Se protege con la declaración de nulidad el despido a trabajadoras víctimas de la violencia de género.

La situación de víctima de violencia de género que da derecho al reconocimiento de estos derechos se acredita mediante la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios, en tanto no se dicte la orden de protección.

También recoge la ley algunas medidas específicas para las mujeres funcionarias o para las trabajadoras por cuenta propia, ayudas sociales y la creación de un Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Además, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 100% en la contratación de interinajes para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género.

Sabadell, abril de 2005

