

Derechos laborales

Víctimas de violencia de género



OSTÀ
por aragón

OSTÀ
por aragón

OSTÀ
por aragón

El Departamento de Igualdad de OSTA, ha elaborado este folleto informativo con un objetivo claro:

Que todas las mujeres víctimas de violencia de género conozcan qué primeros pasos deben seguir para la consecución de sus derechos laborales, pudiendo ejercerlos para seguir trabajando, y no verse obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de la presión y angustia que sufren por su situación personal de maltrato.

Queremos que esta información, sobre los primeros pasos a seguir por la víctima de violencia de género, y sobre esta información laboral, llegue a todos los trabajadores, pero en especial a todas las mujeres, porque son las que mayoritariamente sufren este tipo de violencia.

La Ley 1/2004

Derecho a la información (art. 18)

Derecho a la asistencia social integral (art. 19)

Derecho a la asistencia jurídica gratuita (art. 20)

En los artículos 18, 19, 20, 21 y 22, sobre las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género ha supuesto modificaciones importantes en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de Seguridad Social, incorporando a estos textos legales, derechos en el ámbito laboral para las mujeres que sufren este tipo de violencia.

Garantizar los derechos en el ámbito laboral, conciliando la relación laboral con las circunstancias personales de aquellas trabajadoras que sufren violencia de género.

Garantizar los derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

Importante

Lo primero que debes hacer es consultar tu convenio colectivo o Plan de Igualdad de tu empresa porque alguno de los derechos que te señalamos pueden estar mejorados, o incluso que se haya establecido algún protocolo de actuación con la empresa.

**LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de
diciembre, de
Medidas de Protección Integral contra
la Violencia de Género.**

Artículo 18. “Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho.

Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.

d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.

f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.

g) Apoyo a la formación e inserción laboral....”

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guardia y custodia de la persona agredida....”.

Artículo 20. Asistencia jurídica.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por Abogado y Procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima.

En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 37.7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a:

Reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o;

Reordenar el tiempo de trabajo, bien adaptando su horario, bien aplicando el horario flexible, o mediante cualquier otra fórmula que se utilice en la empresa para ello.

Para su ejercicio debe estarse a los términos establecidos en los convenios colectivos, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o según el acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora, siendo aplicables las reglas establecidas para reducción de jornada por motivos familiares, incluidas las previstas para la resolución de discrepancias.

Artículo 40.3 bis) Cuando la trabajadora, víctima de violencia de género, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Para ello, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 45.1 n) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48.6 La duración del período de suspensión (excedencia) del contrato al que se refiere el artículo anterior, no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 49.1 m) Las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se considerarán en situación legal de desempleo.

Artículo 52 d) No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Artículo 55.5 Es nulo el despido de trabajadores víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

TELÉFONOS DE AYUDA

Emergencias de Mujeres Maltratadas (24 h.)_	900 504 405
Policía _____	091
SOS _____	112

Qué debe hacer la víctima de derechos laborales

1ª.- Llamar a cualquiera de los teléfonos enunciados arriba, o acudir a URGENCIAS o a cualquier Centro Sanitario.



2.- Acudir a URGENCIAS o a cualquier Centro Sanitario.

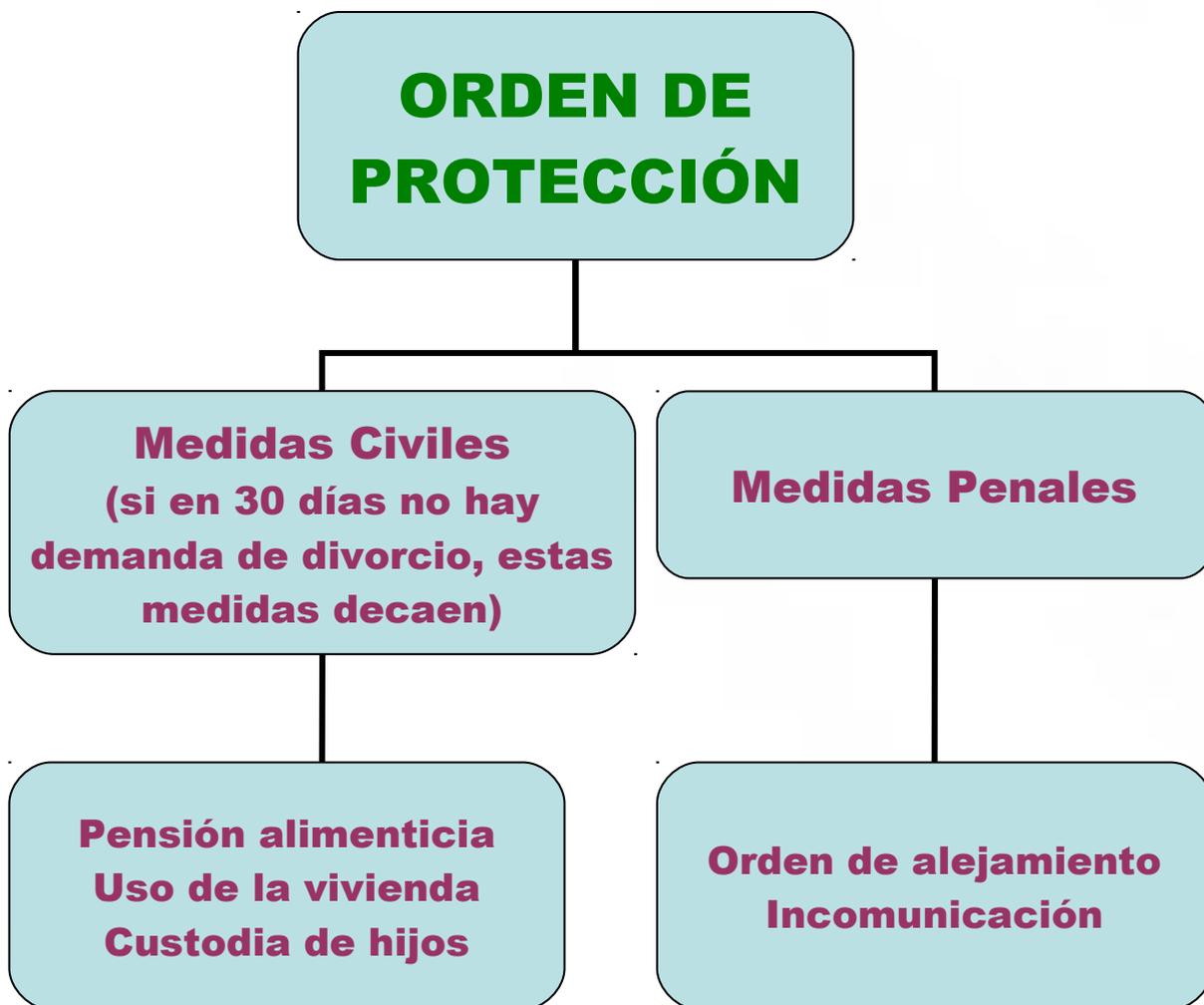


3.- Realizar fotos (en el caso de existir daños físicos).

Lo más importante después de todos estos pasos es realizar la correspondiente **DENUNCIA**.

Al realizar la DENUNCIA, **deberemos** pedir la ORDEN DE PROTECCIÓN, ya que a través de ella, podremos acceder en el terreno laboral, derechos reconocidos en el E.T. (que pueden estar ampliados en el Plan de Igualdad de la Empresa).

Sin la orden de Protección, no se tiene consideración de víctima de violencia de género



Son derechos inalienables

- **La reordenación del tiempo de trabajo:** la concreción y flexibilidad de la jornada de trabajo a la necesidad de la víctima de violencia de género **NO ES NEGOCIABLE CON LA EMPRESA.**
- **La suspensión del contrato de trabajo:** 6 meses de suspensión, prorrogables en 18 meses más.

También debes saber

Se considera como cotizado a efectos de futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo, el periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo regulado en el artículo 48.6 E.T.

Tendrás derecho a la prestación por Desempleo cuando debas suspender temporalmente o extinguir tu contrato cuando así lo acredite por escrito el empresario, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Las trabajadoras autónomas que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 6 meses, contando dicho periodo como cotizado.

Ayudas

- **Renta Activa de Inserción (RAI)**, a través del INAEM o del Gobierno Aragón, para aquellas rentas que no superen el 80% del IPREM.
- **(*)Pago único**, a través del Gobierno de Aragón, es independiente de la situación laboral, variará, dependiendo de la situación personal:
 - *6 meses de subsidio cuando no se tengan cargas familiares.*
 - *12 meses con cargas familiares.*
 - *24 meses con cargas familiares con disminuido en la unidad familiar.*
- **Escolarización**, es inmediata para los menores.

(*)Si se realiza cambio de domicilio, se tendrá derecho a 6 meses más.



SEDE NACIONAL OSTA
C/Pablo Remacha 9, local
C.P. 50008 Zaragoza
Tlf. 976.595.885. www.osta.es
E-mail: osta@osta.es
Facebook: [sindicato osta](#)
Twitter: [@OSTAARAGON](#)

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD
igualdad@osta.es

Colabora:
Isabel Giménez Uliarque
(Abogada especialista en violencia de género).

organización
~~despidos~~
~~desahucios~~
~~trabajo basura~~
dignidad
~~desempleo~~
~~abusos~~
~~desesperación~~
~~recortes~~
igualdad
trabajo en equipo
~~corrupción~~
~~para~~
fuerza
constancia
optimismo

afiliate!
OSTA
por aragón