

25N SON VÍCTIMAS, NO CULPABLES



El trabajo debería de ser un lugar seguro para las víctimas de violencia de género. Está demostrado que este tipo de violencia implica un control coercitivo que conduce a las mujeres que la soportan a bajas por las agresiones físicas o psicológicas, situaciones que se suelen achacar a otros problemas, y que hace que la mujer llegue incluso a ser despedida o tener que abandonar su trabajo.

Aislar a la mujer de su entorno es uno de los objetivos del agresor, que acabe perdiendo su trabajo es un triunfo del maltrato y el principio del fin en muchos casos. A través de este díptico esperamos poder dar una información útil para la víctima y la representación legal de los trabajadores que ayude a evitar esta situación.

1. ¿Quién es la víctima de violencia de género?

Es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Además, sus hijos menores y los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

2. ¿Qué sería lo primero que debería hacer si soy víctima de violencia de género?

Es muy importante primero conocer los recursos que existen para pedir ayuda y qué derechos se tienen. La información dada por personas especialistas es fundamental. Una vez que la mujer sepa qué puede hacer y qué derechos tiene ella y sus hijos menores que estén bajo su custodia, podrá estar preparada para tomar la decisión más difícil: denunciar al agresor.

El teléfono 016 es una de las vías de obtener información, te orienta según el lugar donde se vive y según la situación personal. Los centros de servicios sociales de tu municipio, asociaciones que luchan contra la violencia de género, etc son lugares donde se puede acudir. Y si has decidido denunciar, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado o de la Comunidad Autónoma son los encargados de informarte. También están los Juzgados de Violencia donde se puede encontrar asesoramiento y apoyo.

3. ¿A quién puedo acudir en mi centro de trabajo?

Los centros de trabajo deberían ser otro de los lugares donde las mujeres que padecen esta situación puedan encontrar ayuda. Los delegados y delegadas deben informar de sus derechos y acompañar a la víctima en el proceso.

La negociación colectiva es fundamental para conseguir medidas que hagan del trabajo un lugar seguro y de confianza que permita sacar a la luz estas situaciones.

4. ¿Cómo puedo acreditar en mi trabajo que soy víctima de violencia de género?

Como regla general se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de

protección a favor de la víctima y, excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección. Para el reconocimiento de algunos derechos, la normativa puede establecer que medios sirven para acreditar la situación de violencia de género.

5. ¿Por qué son necesarios derechos específicos para las mujeres en situación de violencia de género en el trabajo?

Son necesarios para evitar que esta situación en la que viven las víctimas les haga perder su trabajo o se vean obligadas a abandonar el mercado laboral. Se les reconocen derechos que permitan la conciliación del trabajo con su situación de violencia de género.

6. Estoy trabajando y soy víctima de violencia de género, ¿Qué derechos tengo?

Tienes derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario (Art. 37.8 ET). Para que tus prestaciones futuras por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, no se vean afectadas se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización que se tenían antes de la reducción de jornada.

Tienes derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (Art. 37.8 ET). Esta medida no implica reducción del salario.

Tienes derecho preferente al cambio de centro de trabajo. Si la mujer víctima de violencia de género se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. La empresa está obligada a comunicar las vacantes en otros centros tanto en la misma localidad donde hasta ahora trabajaba como en otra localidad.

SON VÍCTIMAS, NO CULPABLES

La empresa está obligada a reservar su puesto de trabajo original durante 6 meses. Si pasados los 6 meses, la trabajadora decide volver a su puesto anterior puede hacerlo y si decide quedarse en su nuevo puesto también lo puede hacer, pero perderá la posibilidad de volver al antiguo. (Art.40.4 ET).

También tienes derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión inicial no podrá exceder de 6 meses. El juzgado podrá prorrogar la suspensión mediante periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. (Art. 45.1.n y 48.10 ET).

Este periodo de suspensión se considera de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Tienes derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Art. 49.1, m) ET). Se considera una situación de desempleo involuntario por lo que si se cumplen el resto de requisitos generales se tendrá derecho a la prestación por desempleo contributiva o al subsidio no contributivo.

El Estatuto de los Trabajadores establece unas normas mínimas que pueden ser mejoradas por los convenios colectivos, acuerdos de empresa, planes de igualdad o conforme al acuerdo entre empresa y trabajadora.

7. Y si por dicha situación, tengo que faltar al trabajo o llego tarde, ¿Qué me puede pasar en mi empresa?

No serán computadas como faltas de asistencia al trabajo como causas de despido objetivo, las ausencias 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, se considerarán justificadas y no computarán a efecto de despido. (Art.52.d) ET).

Será nula la extinción de tu contrato o el despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. (Art.53.4 b) ET) y Art. 55.5 ET).

¡Unamos nuestras fuerzas para acabar con la violencia machista! ¡Basta ya de violencia machista!

016 teléfono de atención
a las víctimas de violencia de género

25N

DÍA INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

SON VÍCTIMAS, NO CULPABLES



*Todo el mundo discute.
Es una mala racha. Él va a cambiar*

*¿Qué va a pasar
con mi trabajo y
mis hijos?*



*Llevas toda tu vida aguantándole...
por un poco más...*

*Si es que no presentó
denuncia...*



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.uso.es

Sotermun

SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION