

¿CÓMO SE ACREDITA?

Mediante sentencia condenatoria, orden de protección o cualquier otra resolución judicial o bien por el informe del Ministerio Fiscal. También podrán acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de violencia de género de la Administración Pública competente.

CCOO

MUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACION
MUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIONMUJERMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONP
MUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIONMUJERMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIAC
IGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIÓNMUJERMUJERDE
PREVENCIÓNPROTECCIÓNACTUACIÓNMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIONMUJERMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓN
MUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIONMUJERMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIAC
NPROTECCIÓNACTUACIÓNMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIONMUJERMUJERDERECHOSIGUALDADNEGOCIACIÓNPREVENCIONPROTECCIÓNACTUACIO

¡ CCOO TE ACOMPAÑA !

CONTACTA:

mujer.ex@extremadura.ccoo.es
Badajoz: 606 862 601
Cáceres: 689 061 598



CONOCE LOS
DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

¿Qué derechos laborales tengo?	¿En qué consiste?	Duración	Retribución	Reserva de puesto de trabajo	E.T ³
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	En poder reducir la jornada de trabajo para para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral	El tiempo lo determinará la víctima salvo que se especifique por negociación colectiva	Disminución proporcional del salario	El contrato no se suspende	Art 37,8
REORDENACIÓN U ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	En poder reordenar el 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 en los términos que se establezca en la negociación colectiva	Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas	100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende	Art 37,8
CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO	En tener 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. La empresa estará obligada a comunicarle las vacantes existentes o futuras.	El traslado o el cambio de centro de trabajo inicialmente será de 6 meses con reserva de puesto de trabajo.	100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende Reserva de puesto de trabajo (6 meses)	Art. 40.4
DERECHO A SUSPENSIÓN DEL CONTRATO 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.	Duración inicial de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de 3 meses y con un máximo de 18 meses siempre y cuando las actuaciones judiciales consideren necesario mantener la suspensión.	Si reúne los requisitos de cotización exigidos, tiene derecho a percibir la prestación por desempleo.	Durante todo el periodo de suspensión del contrato tendrá reserva del puesto de trabajo	Art 45.1 letra n)
DERECHO A EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR SU VOLUNTAD	"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".	"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".	Si reúne los requisitos de cotización exigidos, tiene derecho a percibir la prestación por desempleo.		Art 53. 4 b), 5 ,6
AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO	"Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad".	Sin limite	100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende	
DESPIDO DE LA TRABAJADORA VVG	Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, el despido será declarado nulo.				Art 55. 5-b)

Los derechos laborales recogidos en la ley pueden estar o ser mejorados en el CONVENIO COLECTIVO o en el PLAN DE IGUALDAD mediante NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



La violencia de genero es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus conyugues o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Las violencias machistas continúan siendo una lacra social a combatir. Estas situaciones impactan en la vida laboral de las mujeres, dificultan su permanencia en el trabajo y obstaculizan su desarrollo profesional.

Para CCOO, dar a conocer los derechos laborales que la amparan y las protegen, es fundamental para evitar esta desigualdad y para garantizarles su protección y permanencia en el mercado laboral.

En cumplimiento de la legislación vigente, la representación legal de las personas trabajadoras (RLTP) y las empresas deben garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Papel de las empresas

Todas las empresas tienen la obligación legal de facilitar y garantizar a las trabajadoras que son o hayan sido víctimas de violencia de género, la información y tramitación de los derechos laborales que les asisten¹

Papel de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas de Extremadura establecerán mecanismos de protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, que faciliten y favorezcan la normalización de su situación²

Papel de la RLTP

La representación de los trabajadores y de las trabajadoras tiene un papel fundamental en la difusión y garantía de los derechos relativos a las condiciones laborales que regula la ley

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TRABAJADORAS FUNCIONARIAS⁴

¿Qué derechos laborales tengo?	¿En qué consiste?	Duración	Retribución	Reserva de puesto de trabajo	EBEP ⁵
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	En poder reducir la jornada de trabajo para para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral	El tiempo lo determinará la víctima salvo que se especifique por negociación colectiva	Disminución proporcional del salario La funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos	El contrato no se suspende	Art 49, d
REORDENACIÓN U ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	En poder reordenar el 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 en los términos que se establezca en la Negociación colectiva	Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas	100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende	Art 49, d
MOVILIDAD/CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO	Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite		100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende	Art 82.1
DERECHO A LA EXCEDENCIA	Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.	Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.	Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.	Reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses	Art 89.5
DERECHO A AUSENCIAS TOTALES O PARCIALES AL TRABAJO	"Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad".	Sin limite	100% del salario (Empresa)	El contrato no se suspende	Art 49 d)

Los derechos laborales recogidos en la ley pueden estar o ser mejorados en el CONVENIO COLECTIVO o en el PLAN DE IGUALDAD mediante NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

¹. L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra violencia de género

². Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura

⁴. Los derechos de otros tipos de personal están establecidos en su legislación específica propia, como es el caso, entre otros, del personal docente, del personal estatutario de los Servicios de Salud o del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

⁵. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores