

Violència de gènere i treball

VIOLÈNCIA DE GÈNERE



Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

El Capítol II del Títol III de l'esmentada norma, conté un conjunt de mesures dirigides a facilitar i garantir el manteniment dels drets laborals i de la Seguretat Social de la dona treballadora que té la condició de víctima de violència de gènere.

El treball per a la dona maltractada es revela com a un fet bàsic i fonamental, ja que per a la víctima de violència de gènere, tenir un lloc de treball li permet, d'una banda, disposar d'una independència econòmica que resulta indispensable per afrontar la dura realitat que li toca viure i, d'altra banda, ajuda a trencar amb l'aïllament i el risc d'exclusió social que les situacions de maltractament poden conduir.

1. Àmbit d'aplicació

“La violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència”. (Art.1 LOIVG)

2. Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores.

“Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indisicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que no es dicti l'ordre de protecció.” (Art. 23 LOIVG)

L'Art. 23 s'ha modificat pel RD 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, de manera que als mitjans d'acreditació existents fins al moment (informe de fiscalia...) s'incorporen:

“Informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració pública competent; o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst a les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos”.

Drets de les treballadores per compte d'altri

3. Mesures dirigides a l'adaptació del lloc de treball de la treballadora víctima de violència de gènere:

3.1 MECANISMES D'ADAPTACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL: LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA I L'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

3.1.1 LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL AMB DISMINUCIÓ PROPORCIONAL DEL SALARI:

La LOIVG, ha modificat l'Art. 37 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), introduint un nou apartat 8 pel que es reconeix el dret a la reducció de la jornada i la reordenació del temps de treball en els següents termes:

"Les treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari".

3.1.2 LA REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

"Es pot concretar en una adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa".

Exemples: canvis en l'horari d'entrada i sortida del treball, canvi al calendari de vacances, fixació d'una jornada irregular de feina, acumulació del temps de treball en diversos dies de la setmana, etc.

"Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i les i els representants de les treballadores i dels treballadors, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes. La resolució de discrepàncies es realitzarà per la jurisdicció social".

3.2 MOBILITAT GEOGRÀFICA A INSTÀNCIES DE LA TREBALLADORA

La LOIVG va modificar l'Art. 40 de l' ET introduint un nou apartat 4:

"Les treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere que estiguin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a les treballadores les vacants existents en el moment esmentat o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les treballadores.

Un cop acabat aquest període, les treballadores poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, caduca l'obligació de reserva esmentada."

4. Les mesures relatives a la continuïtat de la relació de treball de la víctima de violència de gènere

4.1 EL SUPÒSIT ESPECIAL DE SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

La LOIVG va modificar l'Art. 45 apartat 1 de l' ET per introduir una nova lletra n. El contracte de treball podrà suspendre's per les següents causes:

"Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere".

En concordança amb la introducció de la nova lletra n) a l'Art. 45 apartat 1 de l' ET es modifica l'Art. 48 de l' ET per introduir un nou apartat 10:

"El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La suspensió del contracte de treball comportarà la prestació d'atur i continuar cotitzant de manera efectiva a la Seguretat Social"

4.2 MESURES EN MATÈRIA D'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

4.2.1. ABSÈNCIES NO COMPUTABLES A EFECTES D'ABSENTISME LABORAL que es consideren justificades i excloses del còmput per a l'extinció del contracte de treball.

Art. 52 d) del ET. *"Les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons escaigui".*

4.2.2 NUL·LITAT DE L'ACOMIADAMENT

Art. 55.5 b) ET *"El de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions que reconeix aquesta Llei".*

4.2.3 EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

Art. 49.1 m) *"Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. I tindrà dret al reconeixement de la prestació d'atur i a la formació ocupacional".*



Drets de les funcionàries

MOBILITAT PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Art. 82 paràgrafs primer i segon de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP):

“Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests casos l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament. Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós”.

DRET A L'EXCEDÈNCIA

Art. 89.1 de l'EBEP:

“L'excedència del funcionariat de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) *Excedència voluntària per interès particular.*
- b) *Excedència voluntària per agrupació familiar.*
- c) *Excedència per cura de familiars.*
- d) *Excedència per raó de violència de gènere.”*

Art. 89. 5 del EBEP:

“Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec”.

ABSÈNCIES O FALTES DE PUNTUALITAT AL TREBALL, REDUCCIÓ DE LA JORNADA I REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Art. 49 d) de l' EBEP:

“Permis per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas”.





Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

centredolorspiera@cdp.udl.cat
<http://www.cdp.udl.cat>

Segueix-nos!

 centredolorspiera

 @centredcp

 dolorspiera



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES