

LEY ORGÁNICA

1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE

MEDIDAS DE **P**ROTECCIÓN **I**NTEGRAL CONTRA LA **V**IOLENCIA DE **G**ÉNERO

REAL DECRETO 1452/2005 DE 2
DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE
REGULA LA
AYUDA ECONÓMICA

REAL DECRETO 253/2006 DE 3
DE MARZO, POR EL QUE SE
REGULA EL
**OBSERVATORIO ESTATAL
DE VIOLENCIA SOBRE
LA MUJER**



DERECHOS
en el ámbito laboral
y de la función pública

PRESTACIONES
de la Seguridad Social

**DERECHOS
ECONÓMICOS**



*secretaría confederal
de la mujer*

CC.OO.

Edita:

Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.

Elabora:

Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. y
Gabinete Jurídico confederal de CC.OO.

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Impresión: Paralelo Ediciones

Depósito Legal:

© CS. de CC.OO. [Septiembre 2006]

Este folleto ha sido impreso en papel FSC

DERECHOS

en el ámbito laboral
y de la función pública

PRESTACIONES

de la Seguridad Social

DERECHOS ECONÓMICOS

LEY ORGANICA 1/2004
DE 28 DE DICIEMBRE DE
MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
[LOMPIVG]

REAL DECRETO 1452/2005
DE 2 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE
REGULA LA AYUDA ECONÓMICA
ESTABLECIDA EN EL ART. 27 DE LA
LEY ORGÁNICA 1/2004.

REAL DECRETO 253/2006
DE 3 DE MARZO, POR EL QUE SE
ESTABLECEN LAS FUNCIONES,
EL RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO Y
LA COMPOSICIÓN DEL
OBSERVATORIO ESTATAL DE
VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.

Presentación 3

Derechos laborales y de Seguridad Social 6

- Forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género.
- Reducción de la jornada de trabajo.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta.
- Suspensión del Contrato de Trabajo y Derecho a percibir prestación por desempleo.
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.
- Acreditación de la situación legal de desempleo.
- Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo.
- Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género.
- Programa específico de empleo.
- Coste cero para las empresas.

Derechos de las funcionarias públicas 15

- Forma de acreditar la condición de funcionaria víctima de violencia de género.
- Derecho a la movilidad geográfica.
- Derecho a la excedencia.
- Ausencias o falta de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo.

Personal Estatutario 18

Derechos económicos 18

- Ayudas sociales.
- Pensiones.
- Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.

Tutela institucional 19

- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

PRESENTACIÓN

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 la violencia de género. Esta Ley valorada positivamente por Comisiones Obreras, aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo, como de sensibilización e intervención.

Desde Comisiones Obreras valoramos positivamente la Ley y especialmente el hecho de que sobre el proyecto inicialmente elaborado por el Gobierno, se hayan incorporado bastantes de las mejoras defendidas por CC.OO. No obstante, consideramos que se mantienen algunas omisiones en las medidas del orden social y laboral que el texto final no ha incorporado.

La aprobación de esta Ley, supone un paso más en la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados, supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Con la elaboración de esta publicación, pretendemos difundir los derechos que la Ley recoge, referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, Gabinetes Jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva.

Consideramos, por tanto, que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la Ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

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.

Finalmente queremos señalar que mediante el Real Decreto 253/2006 de 3 de marzo se han establecido las funciones y composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, del que Comisiones Obreras formará parte ocupando una de las vocalías, por lo que tendremos una participación más activa y eficaz en nuestro compromiso de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género.

Carmen Bravo Sueskun

Secretaria confederal de la Mujer de CC.OO.

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 los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico y laboral, lo que exige el compromiso de todos los poderes públicos, de las organizaciones políticas y sociales y de la sociedad en su conjunto.

Comisiones Obreras:

- Refuerza su compromiso de implicarse en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el ***Plan confederal de actuación frente a la violencia de género***.
- Impulsa la formación especializada y el desarrollo de ***propuestas de intervención desde las organizaciones del Área Pública de CC.OO.*** para conseguir una mayor y mejor atención desde los servicios públicos a las personas afectadas por la violencia de género.
- Actúa para que, desde la negociación colectiva, se contemplen las medidas recogidas en la ***Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género***, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 23 DE LA LOMPIVG)

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la LOMPIVG).

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de genero es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La disposición adicional séptima de la LOMPIVG, apartado uno, modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado 7.

«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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.

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 de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

La norma no fija por cuanto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del

convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que ya está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

Esta medida conlleva un problema que hace dificultoso que la trabajadora que sufre violencia de género pueda mantener su independencia económica, ya que implica la pérdida proporcional de sueldo, por ello CC.OO. defendió como medida de protección, la necesidad de modificar el apartado 3 de los arts. 203 y 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género, medida que sin embargo no ha sido recogida por la ley.

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El nuevo apartado 7 del artículo 37 del ET, también reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada, pero al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, es a aquella a quien corresponde determinar como lo va a ejercitar, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través de procedimiento especial y urgente previsto.

El problema que plantea el nuevo apartado 7 del Art. 37 del E.T. en cuanto al ejercicio del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, es que de una interpretación rigurosa de la nueva norma, lo que nosotros debemos intentar evitar, podría entenderse que sólo se puede ejercitar el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo si en la empresa hubiere distintas formas de ordenar el tiempo de trabajo. Esta limitación, de interpretarse en dichos términos la norma, podría suponer en la práctica que en la mayoría de las empresas, en las que sólo hay una forma de ordenación del tiempo de trabajo, no pueda ejercitarse el derecho, pese a que es una medida que ayuda a dificultar que el agresor pueda localizar a la víctima ya que ignora el nuevo horario de entrada y salida de la trabajadora.

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA

La disposición adicional séptima, apartado dos de la LOMPIVG modifica el Art. 40 del E.T. introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, 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 de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora 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 ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá 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.»

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer cambie el lugar de trabajo donde aquel la cree tener localizada.

Para hacer efectivo el derecho, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma u otra localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida va a poder ser utilizada sólo en los supuestos de empresas grandes.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro. Obligación que nace en cuanto la empresa tenga conocimiento de la situación de la trabajadora. Así mismo se contempla que el traslado tenga, inicialmente, carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo, al finalizar los seis meses la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo ya sin reserva del puesto de trabajo antiguo.

La posibilidad de que el traslado sea provisional, favorecerá su utilización por las trabajadoras, ya que la movilidad puede suponer una solución transitoria y no definitiva.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El apartado tres de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 45 apartado 1 del E.T. para introducir una nueva letra n.

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T., el apartado cuatro de la misma disposición adicional modifica el Art. 48 del E.T. para introducir un nuevo apartado 6).

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

La LOMPIVG contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo durante seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerdo. Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de carencia, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo, a cuyos efectos la disposición adicional octava, dos de la nueva ley, modifica el apartado 1.2 del Art. 208 de la ley general de la S.S., para incluir como situación legal de desempleo, la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La medida es muy efectiva pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que puede percibir prestación de desempleo durante el periodo de suspensión.

La LOMPIVG, en la disposición adicional octava, apartados 1,3 y 4 modifica asimismo los arts. 124, 210 y 231 de la LGSS para introducir otras medidas de protección en relación con la suspensión del contrato por violencia de género:

■ El período de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

■ Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

■ Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

■ Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc...).

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El apartado quinto de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG, modifica el Art. 49, apartado 1 del E.T. e introduce una nueva letra m.

«m) 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.»

La LOMPIVG reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo. Para hacer posible la percepción de dicha prestación, el apartado dos de la disposición adicional octava modifica la letra e) del apartado 1.1 de la LGSS e incluye como situación legal de desempleo, la resolución voluntaria del contrato por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

El apartado cinco de la disposición adicional octava de la LOMPIVG introduce una nueva disposición adicional, la cuadragésima segunda, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el siguientes texto:

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

La nueva disposición adicional cuadragésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que para poder percibir la prestación de desempleo en los supuestos de suspensión del contrato o extinción por decisión de la

trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, temporalmente o definitivamente, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se ha de acreditar la situación legal de desempleo mediante una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de suspensión o extinción. Así mismo debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal.

La exigencia de una comunicación del empresario sobre la suspensión o extinción para poder acreditar la situación legal de desempleo no podemos compartirla. El derecho de de suspender o extinguir el contrato es de la trabajadora, por lo que debería ser suficiente una comunicación escrita de dicha trabajadora dirigida al empresario y no una comunicación de éste, pues en algunos supuestos el empresario se puede negar a entregar la comunicación y la trabajadora para poder ejercitar sus derecho tendrá que verse obligada a demandar o denunciar a la empresa para exigir la entrega de la comunicación escrita.

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» (artículo 21.4 de la LOMPIVG)

La LOMPIVG señala que la trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible la ausencias.

La LOMPIVG no introduce reforma alguna en relación con la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso. Por el contrario si ofrece novedad al permitir que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El apartado seis de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 52, letra d) del E.T.

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las 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.»

El apartado siete de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 55 apartado 5. Letra b) del E.T.:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46

de la misma; y la 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 esta Ley.»

La LOMPIVG introduce dos medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género:

- Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora.
- Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO

La LOMPIVG en el artículo 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

COSTE CERO PARA LAS EMPRESAS

La LOMPIVG en el artículo 21.3 dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Arts 23 y 26 de la LOMPIVG)

DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El apartado dos de la disposición adicional novena de la LOMPIVG añade un nuevo apartado 3 al Art. 17 de la Ley 30/1984 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

«3. En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.»

El apartado tres de la misma disposición modifica el Art. 20, apartado 1 de la Ley 30/1984 para añadir una nueva letra i

«i) La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos la Administración Pública competente en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.»

DERECHO A LA EXCEDENCIA

El apartado cuatro de la disposición adicional novena de la LOMPIVG modifica el Art. 29 de las Ley 30/1984 añadiendo un nuevo apartado 8.

«8. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas 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 necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.»

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO, REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El apartado cinco de la misma disposición modifica el Art. 30 de la Ley 30/1984 añadiendo un nuevo apartado 5.

«5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.»

La LOMPIVG incluye medidas dirigidas a las funcionarias prácticamente iguales a las reguladas para las trabajadoras con contrato laboral, con las lógicas diferencias debidas al régimen jurídico de la Función Pública, por lo que no recoge entre otras, la extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo. Como medida equivalente a la suspensión del contrato, introduce el derecho a excedencia con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio del derecho a la excedencia prevista para las funcionarias, a diferencia de la suspensión del contrato de trabajo con derecho a prestación de desempleo prevista para los trabajadores con contrato de trabajo, conlleva el problema de que la funcionaria se ve privada de salario, sin que la LOMPIVG regule el derecho a percibir una renta sustitutoria, lo que dificulta considerablemente el ejercicio del derecho a la excedencia, sobre todo en un momento en el que la trabajadora necesita independencia económica, razón por la que CC.OO. siempre ha defendido que la LOMPIVG debería prever el derecho de la funcionaria excedente a percibir la retribución básica, el complemento de destino y el 50% del complemento específico. El cobro de dicha retribución ya está previsto por la Ley de la Función Pública para otros supuestos análogos como los funcionarios excedentes en expectativas de destino.

PERSONAL ESTATUTARIO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no modifica la Ley 55/03 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas para las funcionarias. No obstante, los derechos y medidas reconocidos por la LOMPIVG a las funcionarias, víctimas de la violencia de género, deben ser aplicables al personal femenino estatutario, en virtud de lo dispuesto en el art. 2.2. del Estatuto Marco.

DERECHOS ECONÓMICOS

AYUDAS SOCIALES (Art. 27 de la LOMPIVG y Real Decreto 1452/2005 de 2 diciembre)

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo y que por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

La concesión de la ayuda económica corresponde a la Administración competente en materia de servicios sociales y, corresponde al Servicio Público de Empleo emitir informe en el que conste que la solicitante de ayuda, debido a las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad por su participación en los programas de empleo específicos establecidos para su inserción profesional.

El importe de la ayuda será, con carácter general, equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo, que podrá ampliarse a doce, a dieciocho, o en su caso, a veinticuatro meses, dependiendo de las responsabili-

dades familiares de la víctima y, de si ella o familiares a su cargo, tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. Según se resume en el siguiente cuadro:

		Víctima sin minusvalía	Víctima con = o > 33% de minusvalía	Víctima con familiares con = o > 33% de minusvalía	Víctima y familiares con = o > 33% de minusvalía
Sin responsabilidad familiar		6 meses de subsidio de desempleo	12 meses		
Con responsabilidad familiar	Un familiar o menor acogido	12 meses	18 meses 24 meses (sí el grado de minusvalía = > 65 %)	18 meses 24 meses (sí el grado de minusvalía = > 65 %)	24 meses
	Dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor acogido	18 meses	24 meses	24 meses	

Elaboración: Dictamen 8, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecido en el art. 27 de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género. CES. Sesión extraordinaria Pleno 28-9-2005.

PENSIONES

Sistema público de pensiones (LOMPIVG Disposición Adicional primera, apartados 1 y 2)

“1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquéllos.”

Con la medida introducida en el apartado 1, la LOMPIVG imposibilita que el autor de la muerte puede beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima, Así mismo, también impide que el autor del delito de lesiones pueda beneficiarse en

un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, de la pensión de viudedad generado por ésta, salvo reconciliación posterior al delito de lesiones entre el autor y la víctima.

En el apartado 2, la LOMPIVG impide que se convierta en administrador de la pensión de orfandad a la que tienen derecho sus hijos, el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, y que con posterioridad fallezca por otras causas sin que hubiere mediado reconciliación entre ambos progenitores.

ACCESO A LA VIVIENDA Y RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAYORES (ART. 28 DE LA LOMPIVG Y DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA)

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores en los términos que determine la legislación aplicable.

TUTELA INSTITUCIONAL

OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER (ART. 30 DE LA LOMPIVG Y REAL DECRETO 253/2006,

de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

La LOMPIVG en su art., 30.I crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la mujer, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Con la aprobación del Real Decreto 253/2006 de 3 de marzo, se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio. Las principales funciones del Observatorio serán actuar como órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática

relativa a la violencia de género procedente de las Administraciones Públicas así como de entidades privadas, en los distintos ámbitos de actuación social, sanitario, educativo, judicial y policial; elaborar informes, asesorar, evaluar el impacto de las políticas, formular recomendaciones y propuestas y realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

Así mismo tiene entre sus funciones la de elaborar, difundir y remitir al Gobierno y a las comunidades autónomas, anualmente, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre las mujeres, destacando las posibles necesidades de reformas normativas, con objeto de garantizar el máximo nivel de tutela para las mujeres víctimas de violencia.

El Observatorio estará presidido por la titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer y compuesto por representantes de los distintos ministerios, vocales de comunidades y ciudades autónomas, representantes de distintos organismos públicos, de los agentes sociales, y de otras organizaciones y asociaciones cívicas, así como personas expertas en materia de violencia de género.

FEDERACIONES

FITEQA

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 40
📧 fiteqa@fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES
DIVERSAS

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 5409230

FCT

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 95
mamartinez.fct@fct.ccoo.es

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA

✉ C/Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
☎ 91 319 19 44
jaguado@fm.ccoo.es

FSAP

✉ C/Cardenal Cisneros, 65
28010 MADRID
☎ 91 593 88 88
mgarabieta@fsap.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 03
emunoz@fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 66 / 93 481 27 91
msagarra@agroalimentaria.ccoo.es

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 02
pensionistas@fpj.ccoo.es

FECOHT

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 21
rpascual@fecoht.ccoo.es

COMFIA

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 540 92 82
aekerra@comfia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SANIDAD

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 5409285
rletona@sanidad.ccoo.es

FECOMA

✉ Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
☎ 91 5409216
fecoma@fecoma.ccoo.es

TERRITORIOS

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

✉ Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª Plta
51001 CEUTA
☎ 956 51 62 43
📧 mujer-ce@ceuta.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CC.OO.
DE ARAGÓN

✉ Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
☎ 976 23 91 85
📧 rlanzuela@aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS
DE ASTURIAS

✉ Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
☎ 985 25 71 99
📧 lola@asturias.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

✉ Corbalán, 4
30002 MURCIA
☎ 968 95 50 30
📧 charogonzalez@murcia.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS
DE CANTABRIA

✉ Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
☎ 942 22 77 04
📧 spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

✉ Primero de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
☎ 928 44 75 04
📧 ana-artiles@canarias.ccoo.es

CONC

✉ Vía Laietana, 16
08003 BARCELONA
☎ 93 481 27 00
📧 mcivit@conc.es/dona@conc.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO.
DE EUSKADI

✉ Uribarte, 4
48001 BILBAO
☎ 944 24 34 24
📧 felip@euskadi.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO.
DE LES ILLES

✉ Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
☎ 971 72 60 60
📧 dona@ccoo.illes.balears.net

CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO.
PAÍS VALENCIA

✉ Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA
☎ 96 388 21 00
📧 ovila@pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

✉ Milicias, 1
26003 LOGROÑO
☎ 941 23 81 44
📧 rioja@rioja.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL
DE CASTILLA-MANCHA

✉ Plaza Horno de la Magdalena, 1-1ª
45001 TOLEDO
☎ 925 25 51 00
📧 larroyo@cm.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE
ANDALUCÍA

✉ C/Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
☎ 954 50 70 25
📧 amartos@and.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL
DE EXTREMADURA

✉ Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
☎ 924 31 99 61
📧 mjulpido@extremadura.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

✉ Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
☎ 983 39 33 55
📧 mujer.ur@cleon.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

✉ Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
☎ 981 57 44 00
📧 mperez@galicia.ccoo.es

USMR

✉ C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
☎ 91 536 51 98
📧 pmorales@usmr.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

✉ Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
☎ 948 24 42 00
📧 parriaga@navarra.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

✉ Plaza 1º de Mayo, s/n 3º pl
29803 MELILLA
☎ 952 67 65 35
📧 fsap-melilla@fsap.ccoo.es

www.ccoo.es



**secretaría confederal
de la mujer**

CC.OO.

Subvencionado por:

