



Genero Indarkeriaren biktima diren emakumeen lan eskubideak

La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de sensibilización de las personas.

CCOO asume el compromiso y la responsabilidad de trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales, en la visualización y eliminación de la violencia contra las mujeres.

CCOO impulsa el desarrollo de políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

CCOO valora positivamente el reconocimiento legal de derechos laborales para las mujeres víctimas de la violencia de género que garanticen que las trabajadoras puedan afrontar sin dificultades añadidas, una posible situación de violencia.

Euskadiko Langile Komisoak, emakumeekin

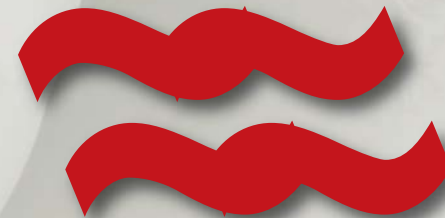
- Konpromisoa geure egin dugu
- Inplikazioa indartu dugu
- Berdintasunerako politikak sustatu ditugu
- Legearen balorazio positiboa egiten dugu

zure alde



25 Noviembre

Día Internacional contra la violencia de género



Zure lanpostuan, ere bai

Derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género

CCOO Euskadi refuerza su implicación 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 la Ley.

zure alde





En tu trabajo, también es tu derecho

CCOO promueve la difusión de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, referidos al ámbito laboral, con el objetivo de facilitar su conocimiento a los trabajadores y especialmente a las trabajadoras.

Reducción de jornada

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o 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, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro dentro de la misma localidad o traslado a una distinta

La trabajadora 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, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo.

Suspensión de contrato con reserva de puesto y derecho a prestación

La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género puede suspender el contrato durante seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Teniendo derecho a la reincorporación a su puesto que debe ser reservado durante todo el periodo de suspensión. Durante este pe-

riodo y siempre que reúna los requisitos de cotización exigidos, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo.

Extinción de contrato con derecho a prestación

La trabajadora tiene derecho a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. Y si reúne los requisitos de cotización tiene derecho a percibir la prestación por desempleo.

Ausencias o faltas de puntualidad

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.

Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género

Será declarado nulo el despido 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 la Ley.

CCOO indarkeriaren biktima diren emakumeen defentsan duen inplikazioa indartu du. Bere dituen arloetan eta esku-hartze sindikalean, prestakuntzan eta sentsibilizazioan parte hartuz Legeak jasotzen dituen neurriak hobeto bete eta garatu ahal izateko.