

MINERVA

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

16 de Noviembre 2021 N° 5

ÍNDICE

PRESENTACIÓN:

Violencia de género.
Las hermanas Mirabal

EL CASO: Medidas de
protección a las víctimas

EL RINCÓN JURÍDICO:
Despido Nulo de una
trabajadora víctima de
VG

CONSULTORIO:
Respondemos a vuestras
preguntas

CAJÓN DE SASTRE:
Conceptos, definiciones y
aclaraciones

QUIOSCO: Libros,
artículos, guías

PRÓXIMAS ACCIONES



VIOLENCIA DE GÉNERO

LAS HERMANAS MIRABAL

El 25 de noviembre se celebra el Día Internacional contra la Violencia de Género para denunciar y erradicar la violencia que sufren las mujeres en todo el mundo. La elección de este día para reivindicar la lucha feminista no es mera casualidad, sino que detrás de ella se esconde una historia.

Las hermanas Mirabal -Patria, Minerva y María Teresa- fueron tres activistas políticas de la República Dominicana. A finales del 1950 -tras el triunfo de las revoluciones en contra de las dictaduras que sufrían algunos países latinoamericanos- fundaron el grupo revolucionario de extrema izquierda 14 de Junio. Este grupo iba contra el dictador Rafael Leónidas Trujillo, presidente de República Dominicana; fueron torturadas y encarceladas en distintas ocasiones y, finalmente, el 25 de noviembre del 1960 fueron secuestradas y golpeadas por órdenes del dictador Trujillo. El asesinato de las hermanas Mirabal generó un sinnúmero de protestas en el país y las convirtió en un símbolo latinoamericano en la lucha contra la violencia de género. De manera extraoficial, según explica la Organización de las Naciones Unidas, los orígenes de este día se remontan a 1981, cuando militantes y activistas en favor de los derechos de la mujer lanzaban sus protestas contra la violencia de género, para honrar a las hermanas Mirabal.

Sin embargo, no fue hasta el año 2000 cuando la ONU oficializó el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Es preciso recordar que la violencia de género es un grave problema de salud pública y social, no es un asunto privado ni reservado a la intimidad del hogar, sino que afecta a toda la sociedad. Porque contrariamente a la creencia generalizada, la violencia sobre las mujeres no va ligada a determinados ambientes económicos o educativos, sino que se produce en todos los niveles y contextos sociales. En este número de Minerva, y en el siguiente que realizaremos la semana que viene, nos centraremos en reflexiones y medidas para incorporar la protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.



EL CASO

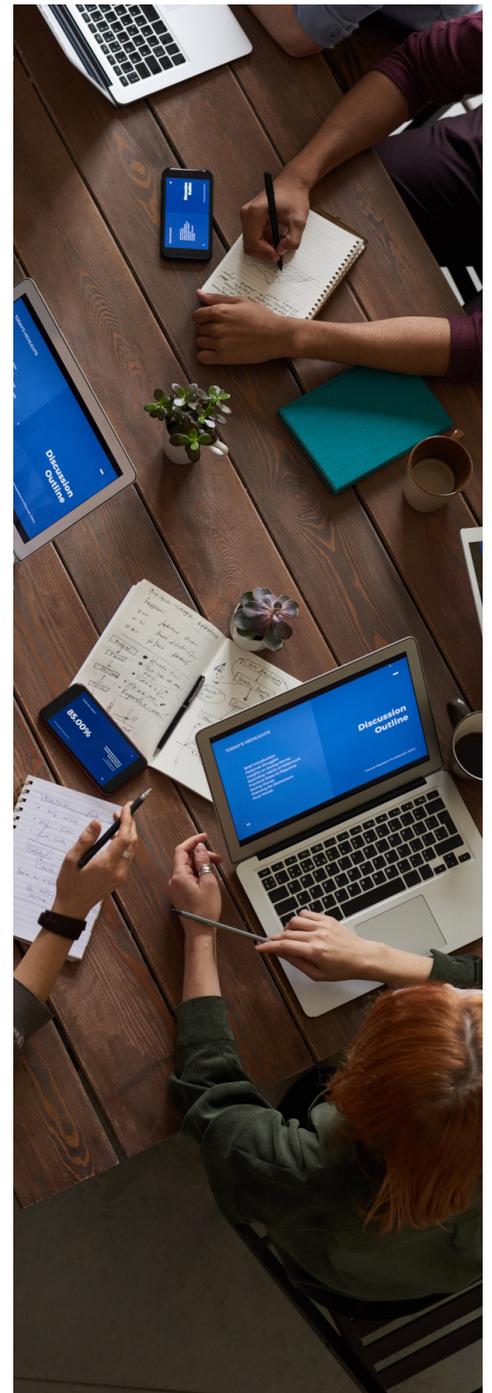
SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

DEBEMOS INCLUIR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD

La tarea de procurar espacios seguros libres de violencia nos compete a todas las personas que conformamos esta sociedad, trasladándose esta responsabilidad al ámbito laboral. Por ello, dentro del capítulo que todo Convenio Colectivo/Acuerdo reserva a la Protección de la Salud debemos incluir las medidas para proteger a la trabajadora víctima de violencia de género.

En este sentido, se trata no sólo de trasladar aquellas que ya incorpora el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público, sino también todas aquellas que favorezcan la seguridad y recuperación de la víctima como, por ejemplo:

- Ayudas económicas para el traslado de domicilio voluntario;
- Garantizar la seguridad de la trabajadora en el acceso al centro de trabajo;
- Mejorar voluntariamente las medidas de adaptación y/o flexibilización de la jornada para alterar la rutina que su pareja-agresor conoce, o;
- Incorporar a los/as menores de la trabajadora como víctimas facilitando el acudir con éstos a recibir el tratamiento de reparación del daño sufrido.





EL RINCÓN JURÍDICO

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR
DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE:
BARCELONA SECCIÓN: 1
FECHA: 03/10/2008**

SENTENCIA DE DESPIDO NULO DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

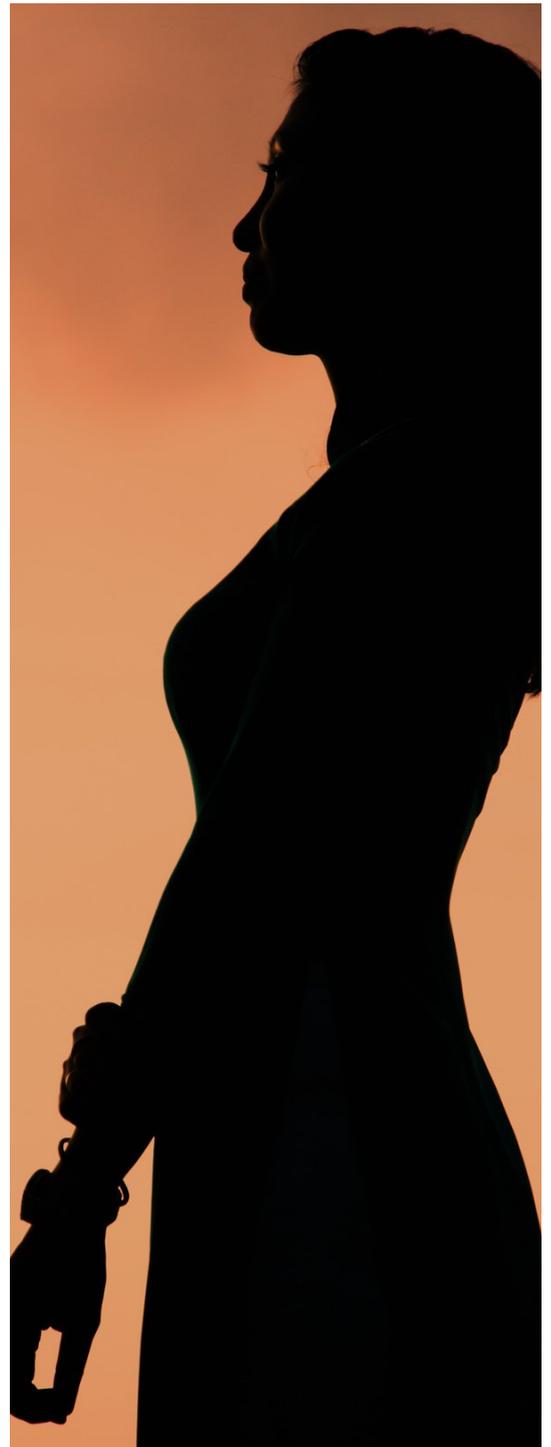
Hoy traemos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Barcelona Sección: 1 Fecha: 03/10/2008 en el que se **desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa a ante una sentencia de despido nulo de una trabajadora víctima de violencia de género, y declara que:**

"La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo";

norma sustantiva laboral que la D^a. Séptima de la LPIVG modifica al reconocer a las trabajadoras víctimas de la violencia de género una serie de derechos en materias tales como la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37), el cambio de centro o movilidad geográfica, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n y 48.6), la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1) o el despido disciplinario (art. 55.5b).

Podéis leer la sentencia completa en:

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/2469993/Violencia%20de%20genero/20081016>





CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS PREGUNTAS



¿ ANTES DE TOMAR LA DECISIÓN DE ROMPER CON SU PAREJA-AGRESOR, MUCHAS MUJERES SON ATENDIDAS EN LOS CENTROS DE LA MUJER DE REFERENCIA, ESPACIO EN EL CUAL VAN TRABAJANDO CON EL EQUIPO MULTIDISCIPLINAR EL PROCESO DE HUIDA Y RUPTURA. AL NO MEDIAR DENUNCIA, ¿LAS FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO POR ESTA CAUSA SE COMPUTAN A LOS EFECTOS DE UN DESPIDO OBJETIVO? EN EL CASO DE LAS MUJERES FUNCIONARIAS, ¿SON CONSIDERADAS FALTAS DE ASISTENCIA?

Efectivamente, la Ley recoge que “las faltas de asistencia...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”, de lo que debemos deducir lo siguiente:

- La acreditación de víctima de violencia de género le corresponde al organismo competente en la materia. Por lo tanto, el Instituto de la Mujer correspondiente acreditará tal condición.
- En el caso de trabajadoras de la empresa privada, las faltas de asistencia que tengan su origen en esta circunstancia, no computan como ausencias o absentismo. En el caso de las funcionarias víctimas de violencia de género, estas ausencias tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En ambos casos, tanto a la trabajadora como a la funcionaria se les reconoce un derecho, aunque en el caso de las trabajadoras afectadas por el Estatuto de los Trabajadores, lo ideal es que éste derecho se concretase en un permiso específico con su correspondiente retribución.



¿LAS NORMAS LABORALES RECONOCEN AYUDAS PARA LAS MUJERES QUE ACREDITEN SER VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ¿CÓMO DEMUESTRA UNA TRABAJADORA ESTA CONDICIÓN DE VÍCTIMA?

La situación de violencia de género a efectos de reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social se acredita mediante lo siguiente:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género;
- Orden de protección en vigor en favor de la víctima;
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima;
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género;
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.



CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Hoy a cajón de sastre os traemos las medidas propuestas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en materia laboral que se pueden agrupar en dos grandes apartados:

- ✓ Acciones dirigidas a la inserción laboral/profesional de las víctimas de violencia de género.
- ✓ Acciones encaminadas a la asistencia y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, como son,
 - Conciliación del trabajo, la asistencia de la trabajadora y su protección como víctima: flexibilización de las condiciones de trabajo.
 - Actuación sobre el tiempo de trabajo
 - Actuación sobre el lugar de la prestación de servicios: movilidad geográfica

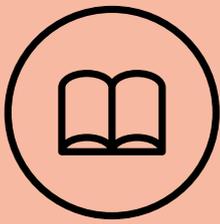
ESTATUTO	ARTÍCULO	DERECHO RECONOCIDO
BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Medidas de protección trabajadora s víctimas de violencia de género	49.d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.	Las faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas. Reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo.
	82.1 Movilidad por razón de violencia de género	Derecho al traslado a otro puesto de trabajo.
	89.5 Excedencia para las funcionarias víctimas de violencia de género	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. Los 6 primeros meses reserva puesto de trabajo, prorrogable 3 meses más con un máximo de 18 por decisión judicial- Durante los 2 primeros meses la funcionaria percibirá las retribuciones íntegras



CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES		ARTÍCULO	DERECHO RECONOCIDO
Medidas de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género	Convenio Colectivo	37.8 Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género	Reducción o reordenación del tiempo de trabajo
	Convenio Colectivo	40.4 Movilidad Geográfica para trabajadoras víctimas de violencia de género	Preferencia a ocupar otro puesto de trabajo.
	Estatuto	45.1 Suspensión de contrato de trabajo	suspensión inicial no superior a 6 meses, ampliable 3 meses por decisión judicial con un máximo de 18 meses.
	Estatuto	49. Extinción del contrato	Decisión de la trabajadora
	Estatuto	2. d) Extinción por causas objetivas	No se computan como faltas de asistencia las ausencias como causa de la violencia de género
	Estatuto	Formas y efectos de la extinción por causas objetivas	nula la decisión extintiva durante el periodo de suspensión del contrato por VdG
	Estatuto	55.5 Nulidad del despido	



QUIOSCO

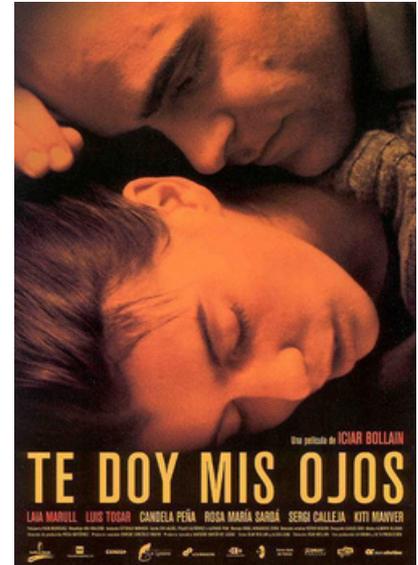
LIBROS, ARTÍCULOS, GUÍAS...

TE DOY MIS OJOS

Dirección: Iciar Bollain

Nacionalidad: España Año: 2003

Sinopsis: Pilar (Laia Marull) sale en plena noche de su casa llevándose a su hijo Juan. Sin contar mucho se refugia con su hermana Ana (Candela Peña). Cuando esta va a recoger sus cosas descubre partes médicos que dan cuenta de lesiones y comprende que su hermana víctima de malos tratos. Antonio (Luis Tosar), el marido, hace todo lo posible por recuperarla.



PRÓXIMAS ACCIONES

MANIFIESTO 25 DE NOVIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO MÁS SERVICIOS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A

LAS VICTIMAS

EDICIÓN DE LOS DOS PRIMEROS NÚMEROS DE LA COLECCIÓN CUADERNOS SINDICALES DE IGUALDAD. SERVICIOS PÚBLICOS UGT

Hemos realizado este número especial de Minerva sobre violencia de género con la colaboración de Milagros Ruiz-Roso, autora del capítulo de violencia de género en Guía Sindical de Igualdad. Feminismo en Acción. Ed Catarata 2020



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

