

g gaiak

nº10 noviembre 2024

ZUREKIN BAT

ESKUBIDE OSOZ

EN EL TRABAJO
TAMBIÉN TIENES
DERECHOS

esk
sindikatuak

Guía derechos laborales para mujeres reconocidas como
víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

ÍNDICE

1. ¿Para qué es esta guía?	3
2. Introducción	4
3. Pasos a seguir para que se reconozcan los derechos laborales de las víctimas	6
Acreditación de la situación de violencia de género o violencia sexual	6
4. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual	8
• Derecho a la información	8
• Aplicación de los derechos laborales específicos	9
• La solicitud de derechos laborales a la empresa como víctima de violencia de género o violencia sexual	9
• Derechos laborales de las trabajadoras por cuenta ajena	10
• Derechos laborales de las funcionarias públicas	17
5. Las mujeres pensionistas en situación de violencia de género o violencia sexual	21
6. Las mujeres en situación de violencia en el centro	23
7. Legislación	24
8. Anexos	25
• Anexo 1	25
• Anexo 2	26
• Anexo 3	27

I. ¿PARA QUÉ ES ESTA GUÍA?

El objetivo de esta guía es informar de los derechos laborales que tienen las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. Estos derechos están recogidos tanto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Aunque las leyes han mejorado la situación de las mujeres víctimas de violencia aún no se ha avanzado lo suficiente y queda mucho camino por recorrer. En el mundo laboral estos cambios y mejoras se han dado de manera más lenta y los pocos derechos que tienen las mujeres que sufren violencia de género y/o violencia sexual ni son todos los que nos gustaría ni son suficientes para garantizar ni su recuperación integral ni la reparación necesaria. Sin embargo en muchas ocasiones nos encontramos con un gran desconocimiento de estos derechos en nuestros centros de trabajo y por eso esta guía pretende darlos a conocer tanto en las empresas como en la sociedad.

Esta guía de ESK pretende ser además una herramienta más de nuestra acción sindical. Una herramienta que nos ayude a seguir avanzando en derechos e igualdad, pero sobre todo para que ninguna mujer tenga que transitar hacia la supervivencia sola y sin derechos.

2. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres, como bien sabemos, es estructural y universal. Es la violencia que se ejerce contra las mujeres solo por el mero hecho de serlo y es sostenida y justificada por el sistema patriarcal imperante. Un sistema que se basa en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, en la desigualdad y en la subordinación de las mujeres en todos los aspectos, tanto públicos como privados.

Uno de los mayores retos a los que el movimiento feminista se ha enfrentado, más allá de luchar por la igualdad de las mujeres, ha sido el de sacar del espacio privado las diferentes violencias que las mujeres sufren. Violencias que atraviesan los cuerpos de las mujeres de maneras diferentes y que se materializan también de formas diversas.

La violencia de género es sin duda una de las manifestaciones más claras de la discriminación que sufren las mujeres, es esa punta del iceberg que tantas veces mencionamos. Este tipo de violencia en concreto, la violencia de género, es aquella que sufren las mujeres por parte de hombres que están o han estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). Los cambios sociales, de modelos de familia, los avances del feminismo, el cada vez mayor empoderamiento de las mujeres, etc. han hecho también que los modelos de relación afectiva hayan ido cambiando. En este sentido, actualmente, es obvio que esta definición de violencia de género se queda obsoleta y no recoge otro tipo de relaciones sexo-afectivas en las que, de producirse violencia, deberían ser calificadas como violencia de género. Sin embargo, la ley establece este marco, el de la pareja o ex-pareja. Y es a este al que nos referimos cuando hablamos de violencia de género.

En concreto, la ley establece que es violencia de género “*Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la*

situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. “

Las leyes, aunque lentas, también avanzan y en la actualidad también son reconocidas como víctimas de violencia de género no solo aquellas mujeres que han sufrido violencia física sino las que hayan sufrido por parte de parejas o ex-parejas violencia psicológica, económica o violencia vicaria. En concreto la ley nos habla de “(...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

La violencia de género es probablemente la más conocida de entre las múltiples violencias que sufren las mujeres y sobre la que mayor concienciación hay y esto ha hecho que se haya legislado para frenarla y tomado medidas para que las mujeres que están en esta situación puedan seguir adelante con sus proyectos vitales en los diferentes ámbitos. Entre otros, en el ámbito laboral, implementando medidas para su inserción laboral, o de mejora de condiciones laborales o derechos vinculados a la relación laboral.

Sin embargo, no todas las violencias contra las mujeres son consideradas igualmente y finalmente una de estas carencias se resolvió con la Ley de Garantía de la Libertad Sexual (LO 10/2022 de 6 de septiembre), ya que esta ley reconoció y equiparó derechos reconocidos en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género a las mujeres víctimas de violencia sexual. Así sucede en el ámbito laboral y, aunque no están equiparados todos los derechos, sí que hay muchos que son reconocidos en ambos casos; en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género como en el caso de mujeres víctimas de violencia sexual.

3. PASOS A SEGUIR PARA QUE SE RECONOZCAN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS

Las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual tienen derechos laborales específicos pero para que estos sean reconocidos es necesario previamente seguir algunos pasos. En concreto, las mujeres que están en esta situación deben, en primer lugar, ser reconocidas y por lo tanto tener acreditada su situación como víctimas de violencia de género o de violencia sexual y, posteriormente, la empresa debe conocer esta situación.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Hasta no hace mucho, las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual necesitaban tener una sentencia judicial que acreditase esta situación. Si bien es cierto que las diferentes leyes tanto de Nafarroa como de Euskadi otorgaban algunos derechos, principalmente asistenciales, sin la correspondiente sentencia no era posible este reconocimiento oficial.

Esta situación generaba en las mujeres aún mayor desigualdad e impedía que pudieran transitar el camino hacia la supervivencia. Las propias características de la violencia de género y de la violencia sexual, los largos procesos judiciales, la falta de recursos adecuados, la incomprensión de parte de la sociedad y de su entorno, la revictimización a la que son sometidas, etc. no son precisamente

elementos que ayuden a las mujeres a tomar la decisión de iniciar un proceso judicial, ni muchísimo menos a su recuperación.

Los cambios legislativos y sociales han propiciado no solo que las mujeres en situación de violencia puedan acceder a servicios asistenciales sino que, a través de estos, puedan ver reconocidos sus derechos.

En la actualidad, las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual no necesitan de una sentencia sino que pueden acreditar esta situación por otros medios. En concreto, la situación de violencia de género o violencia sexual se puede acreditar por alguna de estas vías:

- Sentencia por la que se condene a la persona agresora.
- Resolución judicial que hubiere acordado una medida cautelar a favor de la víctima.
- Orden de protección dictada por la judicatura a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual.
- 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.

4. DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Como bien sabemos, las leyes sufren diferentes modificaciones, los avances sociales, la fuerza y la lucha del movimiento feminista e, incluso, los retrocesos y recortes en derechos que en ocasiones sufrimos hacen que también los derechos sean cambiantes. Los derechos que recogemos aquí son los que están en estos momentos vigentes por lo que siempre tenemos que tener en cuenta que se han podido dar modificaciones. Antes de iniciar ninguna reclamación consulta con ESK.

Aunque esta guía está centrada en los derechos de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena es importante saber también que las trabajadoras por cuenta propia (autónomas) también tienen reconocidos algunos derechos y en especial las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, que son aquellas que perciben al menos el 75% de sus ingresos de un solo cliente.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Las mujeres que se encuentran en esta situación tienen derecho a ser informadas de los derechos laborales específicos a los que pueden acogerse y que tienen como finalidad evitar que, a causa de la violencia, abandonen el mercado laboral. Tanto la empresa como los servicios públicos deben proporcionar esta información a las mujeres, aunque sabemos que no siempre es así.

ESK, por su parte, pone a disposición de las mujeres que puedan necesitarlo la información recogida en los textos legales vigentes en relación al resto de derechos específicos entre los que se encuentran los derechos a la información, la asistencia social integral, la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada, en materia de Seguridad Social, de empleo e inserción laboral, económicos y de escolarización de hijos e hijas dependientes.

Asimismo, ESK explicará la posibilidad de acogerse a los derechos que sean de aplicación en la empresa en la que trabaje, y se acompañará y asesorará a las mujeres para poder ejercerlos.

APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS

Hay que tener en cuenta que los derechos laborales específicos de los que hablamos en esta guía serán de aplicación siempre y cuando se mantenga acreditado el reconocimiento de víctima de violencia de género o violencia sexual.

LA SOLICITUD DE DERECHOS LABORALES A LA EMPRESA COMO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Una vez que la trabajadora tiene acreditada la condición de víctima de violencia de género o de víctima de violencia sexual es el momento de comunicar esta situación en caso de querer solicitar derechos laborales específicos como víctima de violencia de género o violencia sexual.

Para ello, la mujer debe comunicar a la empresa el derecho al que se va a acoger, solicitud que hará por escrito dirigida a la dirección

de la empresa, garantizando la recepción de la misma por parte de la empresa (recomendamos hacerla por burofax).

La solicitante tiene que acreditar la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual, aportando la documentación que le acredite como tal.

Es importante saber que esta comunicación a la empresa está protegida y que, en todos los casos, la empresa debe salvaguardar la dignidad e intimidad de la víctima.

En caso de tener dudas sobre cómo realizar la comunicación, puedes contactar con las delegadas y delegados sindicales de tu empresa, con las secciones sindicales de ESK en tu empresa o con cualquiera de nuestras sedes.

Al final de la guía, encontrarás algunos anexos como ejemplo de cómo hacer las comunicaciones.

DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

Los derechos laborales que recogemos en esta guía son los que afectan a las mujeres que trabajan por cuenta ajena, es decir aquellas que están contratadas por un tercero. En este caso es de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET).

Hay que recordar que los Convenios Colectivos y los Acuerdos de empresa pueden contemplar mejoras de estos derechos, así que hay que estar atentas a lo que dicen a este respecto nuestros convenios y acuerdos de empresa.

Derecho a la Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

Las situaciones vitales a las que se enfrentan las mujeres en situación de violencia les obliga, en muchas ocasiones, a tener que cambiar sus rutinas, tiempos y horarios de trabajo. Para poder garantizar los empleos de las mujeres supervivientes, el Estatuto de los Trabajadores recoge algunos derechos a este respecto que pueden ayudar y mucho a estas trabajadoras.

Las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género o violencia sexual tienen derecho tanto a una reducción de la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, como a la reordenación del tiempo de trabajo.

En el caso de que la trabajadora opte por la reordenación del tiempo de trabajo esto lo podrá hacer, o bien adaptando su horario, o bien mediante la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se apliquen en la empresa.

Las medidas previstas a los efectos de la reordenación del tiempo de trabajo podrán ser, entre otras, la flexibilidad en las horas de entrada y salida o la elección del turno de trabajo.

Ambas medidas se ejercerán de la forma establecida en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o en el acuerdo de la empresa con las trabajadoras afectadas.

A pesar de ello, es muy importante que tengamos en cuenta que en caso de no existir esos acuerdos, será la propia trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual la que determinará cómo ejercita esos derechos.

Derecho al Trabajo a distancia

Las mujeres en esta situación tienen derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

Las trabajadoras tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los acuerdos sobre trabajo a distancia, si los hubiere, de aplicación en la empresa.

Derecho a la Movilidad geográfica

En muchas ocasiones las trabajadoras, por diferentes razones, se ven obligadas a abandonar su lugar habitual de residencia y también para estos casos la ley permite solicitar ciertos cambios en el trabajo.

Las personas trabajadoras con consideración de víctimas de violencia de género o violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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. Es decir, que la trabajadora puede solicitar trabajar en otro centro de trabajo manteniendo sus condiciones laborales.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre diferentes opciones:

- El regreso a su puesto de trabajo anterior.
- La continuidad en el nuevo puesto de trabajo, decayendo en este caso la obligación de reserva.
- La extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Derecho a ausencias y faltas de puntualidad justificadas

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales o de salud según proceda, se considerarán justificadas.

Las víctimas necesitan con frecuencia ausentarse del trabajo para atender las necesidades particulares derivadas de su situación. Dichas ausencias se considerarán justificadas, y por tanto, no podrán sancionarse las faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Para asegurar lo anterior, la trabajadora deberá:

- Notificar las ausencias con antelación y, de no ser posible por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar documentalmente las ausencias mediante informes emitidos por los servicios previamente mencionados.

Asimismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales motivadas por la situación de víctima.

Derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.

En estos casos, el periodo de suspensión (excedencia) 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.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo que incluye como situación legal de desempleo la decisión de la trabaja-

dora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.

Es decir que en caso de que la trabajadora suspendiera su relación laboral tendría derecho durante ese periodo a cobrar el paro.

En el anexo 1 encontrarás un modelo de comunicación de este derecho.

Derecho a extinguir el contrato de trabajo y cobrar la prestación por desempleo

La trabajadora puede verse obligada como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual a terminar la relación laboral y la normativa lo permite.

En este caso la mujer podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa con derecho a la prestación por desempleo, siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

En el anexo 2 encontrarás un modelo de comunicación de este derecho.

Derecho a renovar el permiso temporal de residencia y trabajo en los supuestos de suspensión y extinción del contrato

En caso de que una mujer extranjera con autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena esté reconocida como víctima de violencia de género se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Es muy importante tener en cuenta que este derecho solo está reconocido en los casos de mujeres víctimas de violencia de género y que no se reconoce en caso de ser víctima de violencia sexual.

Particularidades de las situaciones de suspensión y extinción de contrato respecto a la cotización, la comunicación y las obligaciones como persona desempleada

El período de suspensión y cotización efectuado durante el mismo computará como período de cotización efectiva a efectos de solicitar las prestaciones de la Seguridad Social, como prestación por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Del mismo modo que cuando estamos en situación de desempleo cobrando prestación por ello las trabajadoras en esta situación tienen que cumplir con los compromisos habituales de búsqueda activa de empleo, aceptar una colocación adecuada, participar en acciones formativas, de inserción profesional etc.

Los despidos que se producen en el ejercicio de estos derechos son nulos

Si una persona trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual es despedida por la empresa mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.

La nulidad del despido conlleva la readmisión inmediata de la trabajadora con el abono de los salarios dejados de percibir.

DERECHOS LABORALES DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

Los derechos relativos a las funcionarias públicas se recogen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP), siendo en algunas materias mejorado lo recogido en el EBEP en el Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (Decreto Foral Legislativo 251/1993 y posteriores leyes forales que lo modifican), en la Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco y pudiendo ser mejorados los derechos recogidos en todas estas leyes también en los Acuerdos Reguladores de Condiciones de Trabajo.

Derecho a la Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

Derecho a la justificación de las faltas de asistencia

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Derecho a la movilidad geográfica por razón de violencia de género o violencia sexual

Las funcionarias 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.

En estos 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.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Las administraciones públicas vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de garantizar la movilidad en los supuestos previstos en este artículo y adoptarán medidas equivalentes a las anteriores para los supuestos de mujeres víctimas de acoso laboral o sexual.

Las empleadas al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra víctima de violencia no sufrirán merma alguna en sus retribuciones en este supuesto y el traslado tendrá una duración inicial de seis meses, ampliables hasta el final del curso escolar para el personal docente, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en comisión de servicios. Transcurrido dicho periodo, la empleada deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicios.

Derecho a solicitar una excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual

Las funcionarias víctimas de violencia de género o violencia sexual, 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, siendo computable dicho período 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.

En el caso de las funcionarias que estén bajo el Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra o del EBEP, 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.

Las funcionarias cuyas condiciones laborales sean reguladas por la ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras durante los seis primeros meses de esta excedencia y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

En el anexo 3 encontrarás un modelo de comunicación de este derecho.

5. LAS MUJERES PENSIONISTAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

DERECHOS EN EL ÁMBITO DE LAS PENSIONES

Las mujeres pensionistas o que están cerca de la edad de jubilación tienen también reconocidos algunos derechos como víctimas de violencia de género o de violencia sexual. Las Leyes Orgánicas 1/2004 y 10/2022 modificaron la Ley General de Seguridad Social para otorgar toda una serie de beneficios a las víctimas de violencia de género o violencia sexual, que hoy siguen vigentes en la actual Ley General de Seguridad Social (LGSS). Se trata de las siguientes situaciones:

- Se permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Se reconoce el derecho al cobro de pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su excónyuge, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género o violencia sexual en el momento de la separación judicial o del divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste o porque el procedimiento judicial se archivó por extinción de la responsabilidad penal al fallecimiento de éste o bien puede acreditarlo con la orden de protección a su favor o con informe del Ministerio Fiscal que indique que existen indicios de que la mujer pueda ser víctima de violencia de género.

- Se impide al condenado como autor por delito doloso de homicidio por la muerte de su pareja que pueda cobrar la pensión de viudedad si la víctima es la que da lugar al cobro de dicha prestación.
- Se permite también que la Seguridad Social revise en cualquier momento la resolución de reconocimiento del derecho de una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por una sentencia firme por haber matado a su pareja o ex – pareja, si el fallecimiento de ésta da lugar a la prestación.

En esos casos, se incrementa el importe de las pensiones de orfandad concedidas a los hijos de la víctima.

6. LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN EL CENTRO

En estas situaciones debemos entender que lo más importante es la protección de la intimidad y la dignidad de las mujeres en situación de violencia de género o violencia sexual.

Todas las personas afiliadas o trabajadoras de ESK que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en la presente guía, deben comprometerse a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todos los casos sigilo y secreto, y evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

7. LEGISLACIÓN

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.
- 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.
- Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

8. ANEXOS

ANEXO I: COMUNICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A/A: DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA TRABAJADORA

DNI DE LA TRABAJADORA

A quien corresponda:

Por medio del presente escrito comunico a la empresa que se va a proceder a la suspensión del contrato de trabajo desde el día hasta el día, por decisión de la persona trabajadora, al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual , todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 45.1.n).

De acuerdo al artículo 48.8 del ET, 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.

Todo lo cual se comunica en a y se indica que la dirección a efectos de notificaciones es

Firma de la persona trabajadora

ANEXO 2: COMUNICACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A/A: DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA TRABAJADORA

DNI DE LA TRABAJADORA

A quien corresponda:

Por medio del presente escrito comunico a la empresa que se va a proceder a la extinción del contrato de trabajo con efectos desde el día, por decisión de la persona trabajadora, al verse obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual , todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 49.1.m) .

En consecuencia, mi último día de trabajo va a ser el

Todo lo cual se comunica en a y se indica que la dirección a efectos de notificaciones es

Firma de la persona trabajadora

ANEXO 3: SOLICITUD DE EXCEDENCIA COMO FUNCIONARIA PÚBLICA

A/A: DIRECCIÓN DE

NOMBRE DE LA TRABAJADORA

DNI DE LA TRABAJADORA

A quien corresponda:

Por medio del presente escrito comunico a la empresa que solicito la situación de excedencia desde el día hasta el día, por decisión de la persona trabajadora, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral como víctima de violencia de género o de violencia sexual , todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 89.1.d).

De acuerdo al artículo 89.5 del EBEP, durante los seis primeros meses tengo derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeño en la actualidad, siendo computable dicho período 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 como víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia tengo derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Todo lo cual se comunica en a y se indica que la dirección a efectos de notificaciones es

Firma de la persona trabajadora

GIPUZKOA

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe

20011 Donostia

gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Fraiskozuri plaza 5, behe

20570 Bergara

bergara@esk.eus

NAFARROA

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe

31014 Iruñea

nafarroa@esk.eus

ARABA

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe

01012 Vitoria-Gasteiz

araba@esk.eus

BIZKAIA

Bilbo-Bilbao

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. ezker

48008 Bilbo

bizkaia@esk.eus

esk

sindikatu

esk.eus