

Madrid, noviembre de 2010

ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, TOLERANCIA CERO

El 25 de noviembre es el día internacional contra la violencia de género. En Comisiones Obreras nos declaramos en contra de todo tipo de violencia y en este día concreto queremos dejar claro nuestro apoyo a todas las víctimas.

Recordamos que:

- En lo que va de año, **61** mujeres han sido asesinadas.
- Y en los últimos seis años, el número de muertes asciende a **523**... es escalofriante.

En CCOO creemos que educación es fundamental para eliminar esta lacra social. Por eso apostamos por la educación en los colegios, universidades, familias, asociaciones, etc.

Exigimos una mayor implicación de las instituciones para la eliminación de este problema social que afecta a tantas familias y destruye tantos hogares. También exigimos el compromiso de las empresas para combatir esta situación aplicando la ley.

Para las víctimas de violencia de género se prevén en el ámbito laboral algunas medidas especiales. En primer lugar, es preciso acreditar que se sufre esta situación y eso se puede hacer mediante la presentación de una orden de protección, mediante una sentencia judicial o bien, excepcionalmente, por informes del Ministerio Fiscal. Las medidas aplicables son:

1. **Jornada laboral flexible**. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán 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.
2. **Derecho preferente al traslado** o cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio de localidad. En este caso la empresa debe comunicar a la trabajadora las vacantes existentes. Durante seis meses se le reserva su puesto, pasados los cuales la trabajadora podrá optar entre regresar al puesto anterior o continuar de manera definitiva en el nuevo.
3. **Suspensión del contrato de trabajo**, durante seis meses y prorrogable por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses de suspensión si así lo dicta el juzgado. Durante este periodo de suspensión se tendrá derecho a la prestación por desempleo.
4. **Resolución definitiva del contrato de trabajo**, sin necesidad de preaviso y con derecho a la prestación por desempleo.
5. En cuanto a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación de violencia de género no son constitutivas de despido, que sería nulo en estos casos. No obstante, la trabajadora debe comunicar las ausencias o retrasos a la menor brevedad posible.

El Plan de Igualdad de Orange todavía no prevé un protocolo específico de acoso. En cualquier caso las conversaciones con la dirección de la empresa son fluidas y confiamos en que durante las próximas revisiones del Plan de Igualdad podamos contar este mecanismo de protección.

Un cordial saludo,
**Sección sindical estatal/intercentros
de CCOO de Orange España**

