

DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Prestación económica específica (Art. 27 de la LIVG y R.D. 1452/2005):

Para víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener un empleo, como edad, falta de preparación, circunstancias personales. La cuantía con carácter general es equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo, y varía en función de las responsabilidades familiares y reconocido grado de minusvalía de la víctima de violencia de género o familiar a su cargo, pudiendo obtener, como máximo, una ayuda equivalente a 24 meses de subsidio por desempleo.

2. Ayudas a la autonomía de víctimas que finalizan su estancia en casas de acogida y pisos tutelados:

Subvenciones dirigidas a fomentar la autonomía, independencia económica y la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género procedentes de casas de acogida y pisos tutelados de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León, siendo su objeto prestarles apoyo económico para comenzar su establecimiento independiente.

El requisito es carecer de recursos económicos propios que igualen o superen los 1.500 euros/mes. La cuantía de la ayuda varía en función de diversos factores como son los recursos, los hijos y familiares a cargo, grado de minusvalía y otros.

3. Renta Garantizada de Ciudadanía:

Es un derecho social garantizado en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León que consiste en una prestación económica para atender las necesidades básicas de subsistencia. En el supuesto de las víctimas de violencia de género no se exige el año de residencia en Castilla y León y se les admite el cambio de comunidad y residir en centros donde estén atendidas las necesidades básicas. La cuantía mínima es del 80% del IPREM y la máxima es del 130% del IPREM. Existe un complemento por cada miembro de la unidad familiar o de convivencia. Cuando la víctima sea beneficiaria del programa de Renta Activa de Inserción (RAI) tendrán derecho a percibir los complementos por cada miembro de la familia a su cargo en los términos del acuerdo.

4. Renta Activa de Inserción (RAI):

(RD 1396/2006 que regula el programa de RAI para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.)

La víctima de violencia de género deberá carecer de rentas superiores al 75% SMI, ser demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad. La cuantía es el 80% del IPREM. No se puede ser beneficiaria de más de tres programas de RAI y es incompatible con la prestación económica específica.

Además se contempla una ayuda suplementaria de tres meses de Renta Activa de Inserción por cambio de residencia de víctimas de violencia de género.

5. Ayudas de Emergencia:

Ayudas destinadas a cubrir necesidades de carácter urgente como alimentación, obras de cuantía menor en las viviendas, tratamientos médicos o de asistencia especializada urgente cuando no queden cubiertos por el Sistema sanitario de salud, etc. La cuantía está en función del gasto específico a realizar o realizado.

6. Ayuda para la adquisición y alquiler de vivienda (Art. 28 Ley 1/2004, de 28 de diciembre):

Ayudas destinadas a sufragar parcialmente los costes de alquiler y/o compra de una vivienda realizada por las víctimas de violencia de género.

7. Ayuda para el cuidado y educación de los/as menores:

Son prestaciones para sufragar gastos de guardería, educación infantil, comedor escolar, libros de texto...

8. Ayudas previstas en la ley 35/1995 de 11 de diciembre de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual:

Ayudas establecidas en beneficio de víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, con el resultado de muerte o de lesiones corporales graves o de daños graves en la salud física y mental.

SERVICIOS DE ASESORAMIENTO EN TU SINDICATO

UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad Departamento de la Mujer

C/ Muro, 16 - 1ª planta. 47004 Valladolid
Tlf.: 983 214 182 / 331 236 - Fax: 983 351 002 / 983 391 783
sigualdad@castyleon.ugt.org

UGT ÁVILA

C/ Isaac Peral, 18. 05001 Ávila
Tlf.: 920 225 650 / 352 227 - Fax: 920 251 411 - ugt@avila.ugt.org

UGT BURGOS

C/ San Pablo, 8. 1ª, 2ª y 3ª planta. 09005 Burgos
Tlf.: 947 252 080 - Fax: 947 256 048 - ugt@burgos.ugt.org

UGT LEÓN

C/ Gran Vía de San Marcos, 31. 24001 León
Tlf.: 987 270 679 - Fax: 987 272 430 - ugt@leon.ugt.org

UGT PONFERRADA

Avda. Valdés, 36. 1ª planta. 24400 Ponferrada (León)
Tlf.: 987 417 664 - Fax: 987 426 889 - ugt@ponferrada.ugt.org

UGT PALENCIA

C/ Mayor Antigua, 69. 34005 Palencia
Tlf.: 979 170 034 - Fax: 979 170 284 - ugt@palencia.ugt.org

UGT SALAMANCA

C/ Gran Vía, 79-81. 37001 Salamanca
Tlf.: 923 271 947 - Fax: 923 266 927 - ugt@salamanca.ugt.org

UGT SEGOVIA

Avda. Fernández Ladreda, 33. 40002 Segovia
Tlf.: 921 424 850 - Fax: 921 434 385 - ugt@segovia.ugt.org

UGT SORIA

C/ Vicente Tutor, 6. 42001 Soria
Tlf.: 975 225 323 - Fax: 975 229 252 - ugt@soria.ugt.org

UGT VALLADOLID

C/ Gamazo, 13. 47004 Valladolid
Tlf.: 983 329 000 - Fax: 983 329 016 - ugt@valladolid.ugt.org

UGT ZAMORA

C/ Lope de Vega, 6. 49013 Zamora
Tlf.: 980 514 291 - Fax: 980 512 011 - ugt@zamora.ugt.org

www.ugtcyl.es

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

De ámbito estatal:

016

Personas con discapacidad auditiva:

900 116 016

Castilla y León:

900 333 888

**Defendemos Derechos
Construimos Igualdad**

Luchamos por una decidida democracia de género



**DERECHOS LABORALES,
DE SEGURIDAD SOCIAL Y
ECONÓMICOS DE LAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN
CASTILLA Y LEÓN**

NORMATIVA REGULADORA

- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género cuyo contenido se añade al Estatuto de los Trabajadores y al Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 13/2010 contra la violencia de género en Castilla y León.
- Acuerdo del consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de violencia de género de 6 de mayo 2010.

ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para ejercer sus derechos las trabajadoras pueden acreditar su condición de víctimas de violencia de género mediante cualquiera de estos documentos:

- Resolución judicial otorgando **orden de protección** o informe del Ministerio Fiscal de existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde **medidas cautelares de protección** a la víctima.
- **Sentencia firme** de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer padeció violencia o condene al agresor.
- Certificación o **Informe de los servicios sociales o sanitarios** de la Administración Pública autonómica y local, o bien informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (Art. 37.7 ET):

Incluye el derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario y el derecho a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se ejercerán en las condiciones que se establezcan en los convenios colectivos, los acuerdos entre la empresa y delegados/as o el acuerdo entre la empresa y la trabajadora. En defecto de cualquiera de los acuerdos anteriores, corresponderá a la trabajadora concretar el horario y determinar el periodo de disfrute de estos derechos.

B) Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (Art. 40.3.bis ET):

Se trata del derecho a ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro centro de trabajo en la misma localidad u otra localidad.

El cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los que se reservará a la trabajadora el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Al finalizar los 6 meses, la trabajadora deberá optar entre reincorporarse al puesto anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso pierde el derecho de reserva.

C) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (Art. 45.1.n ET):

La suspensión se producirá por un periodo inicial de 6 meses como máximo, pudiendo prorrogarse por periodos de 3 meses hasta un total de 18, si lo considera necesario la persona titular del Juzgado de Violencia.

Este supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente.

El periodo de suspensión se considera de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

D) Derecho a la extinción del contrato de trabajo por parte de la trabajadora (Art. 49.1.m ET):

Este supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente.

E) Derecho a que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, sean consideradas como justificadas (Art. 52.d ET):

Para acreditar estos supuestos deberá presentarse documento correspondiente expedido por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

F) Derecho a la consideración como despido nulo al que se produzca cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejerza cualquiera de los derechos anteriores (Art. 55.5.b ET):

El empresario ha de readmitir a la trabajadora despedida tras la correspondiente declaración judicial de nulidad.

G) Derecho a la prestación por desempleo derivada de la suspensión o extinción voluntarias de la relación laboral por parte de la trabajadora víctima de violencia de género (Arts. 124, 210 y 231 LGSS):

En el supuesto de suspensión de la relación laboral, el periodo de cotización computado para generar este derecho podrá tenerse en cuenta de nuevo para futuras prestaciones.

El periodo de disfrute de la prestación se considerará como cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y maternidad.

Se flexibilizan las obligaciones derivadas del compromiso de actividad.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que tengan que cesar en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante seis meses, considerados como de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS Y EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, artículo 49,82, 89.

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en lo que no se oponga al EBEP.

A) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (Art. 49 EBEP y 59.5 L 7/2005):

Derecho a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo previstas reglamentariamente.

B) Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario (Art. 49 EBEP y 59.5 L 7/2005):

Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente laboral.

C) Derecho a la movilidad geográfica (Art. 82 EBEP y 54 L 7/2005):

Si para hacer efectiva su protección se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, tiene derecho a la ocupación preferente de un puesto, sin necesidad de que sea vacante, del mismo Cuerpo o Escala y de análogas características. La administración está obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión en la misma localidad o en localidades que la interesada solicite.

El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

D) Derecho a que las faltas de asistencia, totales o parciales sean consideradas como justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen los servicios sociales (Art. 49.d EBEP y 59.5 L 7/2005):

E) Derecho a la excedencia voluntaria (Art. 82.5d) EBEP y 93 L 7/2005):

La excedencia se producirá por un periodo inicial de 6 meses con derecho a la reserva de puesto de trabajo y a que este periodo se compute a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Se podrá prorrogar por periodos de 3 meses hasta un total de 18, si lo considera necesario la persona titular del Juzgado de Violencia. No es necesario acreditar un mínimo de servicios prestados y sin necesidad de permanencia.

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

Personal Estatutario: se aplica el Estatuto y el EBEP

Empleadas Públicas Laborales: se les aplica el artículo 49 del EBEP y el resto según el E.T.

AYUDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León:

El **Plan Dike** es un programa que a través de convenios de colaboración entre las empresas y la Dirección General de la Mujer y con el diseño de itinerarios individualizados, la formación específica a las víctimas, el asesoramiento e información especializada y el incentivo a las empresas, pretende la inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Se subvenciona a la empresa con una cuota fija y por un período mínimo e ininterrumpido de contratación de 6 meses a víctimas de violencia de género inscritas en el programa.

Animamos a los/las delegados/as, miembros de comités de empresa y secciones sindicales a fomentar los convenios entre sus empresas y la Dirección General de la Mujer y promover así la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

2. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia:

La Orden TAS/1622/2007 y la resolución anual del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el autoempleo en la Comunidad de Castilla y León prevé, con carácter general el incremento en un 10% de la cuantía de la subvención dirigida a mujeres cuando la beneficiaria sea víctima de violencia de género.

3. Incentivos y ayudas en Castilla y León para los/as empresarios/as que formalicen contratos indefinidos de jornada de trabajo igual o superior al 50% con mujeres desempleadas de 30 o más años de edad que sean víctimas de violencia de género:

Se trata de una subvención de pago único con una cuantía de 3.500 euros y 1.500 euros si la víctima de violencia de género es perceptora de la Renta Garantizada de Ciudadanía, o son participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo. Las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada que se pacte cuando los contratos se formalicen a tiempo parcial. La subvención se tramita en la Oficina de empleo correspondiente.

4. Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los contratos de interinidad para sustituir a la víctima de violencia que ejercita sus derechos:

La bonificación es del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora o seis meses en los supuestos de movilidad o traslado.

5. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad social para fomentar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género:

Bonificaciones establecidas en la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo y Real Decreto Ley 1917/2008 y Real Decreto Ley 1/2011 Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable.