

A violencia de xénero, como expresa a Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, no apartado 3 do seu artigo 1, comprende todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación de liberdade.

Conscientes da importancia da negociación colectiva como elemento esencial das relacións laborais, fonte de dereitos e obrigas, instrumento de paz social, estabilidade no emprego, produtividade e cohesión social, é evidente que esta é unha vía adecuada para facilitar o exercicio efectivo dos dereitos recoñecidos no ámbito laboral ás vítimas da violencia de xénero.

Así, en relación co disposto no apartado 1 do artigo 36 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, a Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, órgano colexiado do Consello Galego de Relacións Laborais previsto na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Tránsito en igualdade das mulleres de Galicia, con funcións de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega, na súa xuntanza de data 25 de setembro de 2015, acordou a redacción da seguinte cláusula tipo nesta materia, que se recomenda incluír no texto dos convenios colectivos a negociar, sen perxuízo da autonomía negocial e independencia propias das persoas negociadoras nos distintos ámbitos.

Cláusula tipo sobre violencia de Xénero

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á atención social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á atención social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de

protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente. Ademais, a condición de vítima de violencia de xénero deberá ser coñecida de forma fehaciente pola dirección da empresa.