

Guía Sindical

Ley Orgánica, 1/2004,
de 28 de Diciembre, de
Medidas de Protección
Integral contra la
Violencia de Género

[NORMAS
DE DESARROLLO]

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL de las mujeres víctimas de la violencia de género



secretaría confederal
de la mujer

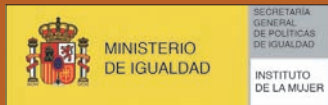
CCOO



**secretaría confederal
de la mujer**

CCOO

Subvencionado por:



PRESENTACIÓN

5

1 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

9

1.1 Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

10

- Forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género 10
- Reducción de la jornada de trabajo 10
- Reordenación del tiempo de trabajo 12
- Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta 12
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo 13
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo 15
- Acreditación de la situación legal de desempleo 16
- Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo 17
- Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género 17

1.2 Derechos de las funcionarias públicas

19

- Forma de acreditar la condición de funcionaria víctima de violencia de género 19
- Protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género 19
- Derecho a la movilidad geográfica 20
- Derecho a la excedencia 20
- Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo 21

1.3 Derechos del personal estatutario

22

1.4 Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

22

2 AYUDAS PARA EL EMPLEO DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

23

- Programa específico de empleo 24
- Bonificación en caso de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género 25
- Bonificaciones empresariales para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género 25
- Subvenciones al trabajo autónomo 26

3 OTROS DERECHOS

27

- Ayudas sociales 28
- Renta Activa de Inserción 30
- Pensiones 31
- Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores 32

4 TUTELA INSTITUCIONAL

33

- Delegación del Gobierno para la Violencia sobre la Mujer 34
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 34

ANEXO

- Referencias bibliográficas 37
- Directorio de Secretarías de la Mujer 39

Edita:

Secretaría confederal de la Mujer de CCOO

Elabora:

Gabinete Jurídico confederal de CCOO
Secretaría confederal de la Mujer CCOO

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Impresión: Seg Color

Depósito legal: M-15742-2009

© CS. de CC.OO. [abril 2009]

PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ha supuesto un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género. Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.

Comisiones Obreras ya en el momento de su aprobación valoró positivamente la Ley, en tanto que ha reconocido que la violencia hacia las mujeres es un problema social, y en consecuencia ha adoptado medidas para sensibilizar al conjunto de la sociedad en su lucha contra la misma, refuerza el compromiso con la eliminación de la violencia adquirido por parte del conjunto de las administraciones públicas y de las organizaciones sociales, y lo que es de gran transcendencia, ha incorporado derechos individuales a las víctimas, incluido el ámbito de las relaciones laborales, para poder afrontar mejor la difícil situación en que se encuentran.

Una Ley que, tras casi cuatro años de vigencia y haber superado con éxito en el Tribunal Constitucional su examen de constitucionalidad, tan puesta en duda por ciertos sectores de nuestra sociedad, a pesar de evidenciar dificultades y un ritmo desigual en la aplicación de las medidas, CCOO sigue valorando positivamente y resaltando la aprobación complementaria de otras medidas, adicionales y urgentes, que han mejorado el tratamiento, la prevención y sensibilización social ante el fenómeno de la violencia.

No obstante, sigue siendo una necesidad mejorar los mecanismos de coordinación, colaboración y actuación conjunta de las administraciones públicas, organismos y organizaciones sociales, responsables e implicadas, para detectar y corregir las deficiencias existentes, que haga posible caminar hacia la finalidad última que es la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Comisiones Obreras renueva su compromiso en la eliminación de esta lacra social y refuerza su implicación y posibilidades de actuación avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de los derechos contemplados en la norma, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres.

Y como parte de este compromiso, CCOO promueve la difusión de los derechos recogidos en la Ley, referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos y sociales, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, Gabinetes Jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva. Consideramos, que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la Ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Carmen Bravo Sueskun

Secretaria confederal de la Mujer de CCOO



La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, lo que exige el compromiso y actuación de los poderes públicos, las organizaciones políticas y sociales y de la sociedad en su conjunto.

Comisiones Obreras:


Asume el compromiso y la responsabilidad de trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales, en la visualización, detección y eliminación de la violencia contra las mujeres, un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren las mujeres en las distintas sociedades.

Refuerza su implicación en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el **Plan confederal de actuación frente a la violencia de género**.

Impulsa la formación especializada y el desarrollo de **propuestas de intervención desde las organizaciones del Área Pública de CCOO** para conseguir una mejor atención y dotación de los servicios públicos a las personas afectadas por la violencia de género.

Actúa para que la negociación colectiva contemple, garantice y mejore, en su caso, las medidas y derechos recogidos en la **Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género**.

1 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- de las trabajadoras por cuenta ajena
 - de las funcionarias públicas
 - del personal estatutario
 - de las trabajadoras por cuenta propia
- 
- The background of the lower half of the page is a warm, golden-brown gradient. It features several geometric elements: a large, dark red, semi-circular shape on the left side; a glowing, yellow and white sphere in the bottom-left corner with radiating lines; and various thin, white lines and shapes that create a sense of depth and structure, including a large, faint white 'U' shape.



1.1 DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 23 DE LA LOMPIVG)

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)**, tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (**Art. 23 de la LOMPIVG**).

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La LOMPIVG, ha modificado el **Art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)**, introduciendo un **nuevo apartado 7** por el que se reconoce el derecho a la reducción de la jornada en los siguientes términos:

«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

La norma no fija por cuanto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que ya está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

Esta medida conlleva un problema que hace dificultoso que la trabajadora que sufre violencia de género pueda mantener su independencia económica, ya que implica la pérdida proporcional de salario, por ello CCOO defiende como medida complementaria de protección, la necesidad de modificar el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación.

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En el **apartado 7 del artículo 37 del E.T.**, también se reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada, pero al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, es a aquella a quien corresponde determinar como lo va a ejercitar y por tanto en que términos quiere adaptar o flexibilizar su horario, u ordenarlo de otra forma, si bien en este último caso se ha de estar a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente previsto para resolver las discrepancias en reducción de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA

La LOMPIVG modificó el **Art. 40 del E.T.** introduciendo un **nuevo apartado 3 bis**.

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer cambie el lugar de trabajo donde aquel la cree tener localizada.

Para hacer efectivo el derecho, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma u otra localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida va a poder ser utilizada sólo en los supuestos de empresas grandes.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro. Obligación que nace en cuanto la empresa tenga conocimiento de la situación de la trabajadora y de cuyo cumplimiento debe tener especial vigilancia la representación de los trabajadores.

Así mismo se contempla que el traslado tenga, inicialmente, carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar los seis meses la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo ya sin reserva del puesto de trabajo antiguo.

El carácter provisional del traslado hace más viable la utilización de este derecho, ya que la movilidad puede suponer una necesidad transitoria y no definitiva.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La LOMPIVG modificó el **Art. 45 apartado 1 del E.T.** para introducir una **nueva letra n.**

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T se modifica asimismo **el Art. 48 del E.T.** para introducir un **nuevo apartado 6).**

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

Tras la suspensión del contrato, cuya duración inicial es de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerde, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión.

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, a cuyos efectos se ha modificado el **apartado 1.2 del Art. 208 de la LGSS.**, para incluir como situación legal de desempleo, la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La medida es muy efectiva pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que si tiene cotización suficiente puede percibir prestación de desempleo durante el período de suspensión.

La LOMPIVG ha modificado asimismo los **Arts. 124, 210 y 231 de la LGSS** para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato por violencia de género:

- ✓ El período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

- ✓ Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.
- ✓ Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.
- ✓ Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirla el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc.).

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La LOMPIVG, modifica el **Art. 49, apartado 1 del E.T.** e introduce una nueva letra m.

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

La LOMPIVG, con las modificaciones introducidas en el Art. 49 del E.T., ha reconocido el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que dicha extinción conlleva, si se reúne los requisitos de cotización, el derecho al percibo de prestación de desempleo, y a tal efecto se modifica el Art. 208. 1.1e) de la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción de su contrato de trabajo por la trabajadora víctima de la violencia de género.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, la LOMPIVG ha introducido una **nueva disposición adicional, la cuadragésima segunda**, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el siguiente texto:

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

Así pues, para que una trabajadora víctima de la violencia de género que ha suspendido o extinguido su contrato, pueda percibir la prestación de desempleo, ha de acreditar en el Servicio Público de Empleo su situación de desempleo aportando una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de suspensión o extinción. Así mismo debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal.

En caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora igualmente puede solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad» (Art. 21.4 de la LOMPIVG).

Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

La previsión contenida en el Art. 21.4 de la LOMPIVG no ofrece novedad alguna en cuanto a la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso, por el contrario si supone una novedad que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOMPIVG ha modificado el **Art. 52, letra d) del E.T.** para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, 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*”.

La LOMPIVG ha modificado el **Art. 55 apartado 5 letra b) del E.T.** para que sea declarado nulo el despido de “*las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados*”:

Así mismo hay que señalar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) ha modificado el **Art. 53. 4b) del E.T.**, *para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.*

En relación con el despido nulo de trabajadoras víctimas de la violencia de género hay que destacar la sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de octubre de 2008, que confirma la sentencia dictada por un Juzgado de lo social de Barcelona que declaró nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que fue despedida por la empresa NISSAN MOTOR IBERICA SA porque estando en situación de baja por enfermedad, “ha realizado vida totalmente normal”.



1.2 DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

La **disposición adicional novena de la LOMPIVG** modificó diversos artículos de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984) a efectos de reconocer derechos en su actividad profesional a las funcionarias víctimas de violencia de género. No obstante, con posterioridad se ha publicado la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** que ha derogado los Arts de la Ley 30/84 modificados por la LOMPIVG e incorpora en su texto los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género, por lo que a efectos de análisis y divulgación se tendrá en cuenta la LOMPIVG y el EBEP.

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. **(Arts 23 y 26 de la LOMPIVG).**

PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

“En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia” **(Art. 82 párrafo último del EBEP).**

DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 82 párrafos primero y segundo del EBEP:

“Las mujeres víctimas de violencia de género 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. Aun así, en tales 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”

DERECHO A LA EXCEDENCIA

Art. 89. 1. del EBEP:

“La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de VIOLENCIA de género”

Art. 89. 5 del EBEP:

“Las funcionarias víctimas de VIOLENCIA de género, 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 que desempeñaran, 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 período 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.

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”.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO, REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Art. 49.d) del EBEP:

“las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la 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 la Administración Pública competente en cada caso”.



1.3 DERECHOS PERSONAL ESTATUTARIO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no modificó la Ley 55/03 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas para las funcionarias. No obstante, las medidas establecidas por la LOMPIVG en relación con las funcionarias víctimas de la violencia de género y los derechos reconocidos por el EBEP, deben ser aplicables al personal estatutario, en virtud de lo dispuesto en el **Art. 2.2. del Estatuto Marco y el Art. 2.3 del EBEP.**




1.4 DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

“A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar”

(Art. 21.5 de la LOMPIVG)

2 AYUDAS PARA EL EMPLEO DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Programa específico de empleo.
 - Bonificación en caso de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Bonificaciones empresariales para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Subvenciones al trabajo autónomo.
- 
- The background of the lower half of the page features a complex abstract design. It includes a dark grey grid on the left side, a large brown and orange geometric shape in the center, and a glowing yellow and orange sphere with intersecting white lines. The overall aesthetic is modern and technical.

PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO

La **LOMPIVG en el Art. 22** contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, Se dispone expresamente que este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por **Real Decreto 1917/2008**, de 21 de noviembre, se ha aprobado el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, en el que se incluyen, entre otras medidas, *“incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad; incremento de las bonificaciones para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; participación con derecho al percibo de becas por asistencia, en cursos de formación profesional para el empleo, que en la medida de lo posible se llevara a cabo fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación; orientación individualizada en los Servicios Públicos de Empleo; concesión de subvenciones, sujeta a presupuesto, para financiar los gastos derivados del traslado y para compensar diferencias salariales en aquellos casos en que la trabajadora haya extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalice, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial”*.

Asi mismo, la **disposición adicional decimosexta de la LOMPIVG** dispone que los Servicios Públicos de Empleo, deberán coordinarse para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

BONIFICACIÓN EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOMPIVG en el **Art. 21.3** dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

BONIFICACIONES EMPRESARIALES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La **Ley 43/2006, de 26 de diciembre**, para la mejora del crecimiento y el empleo aprobó en sus Art. 1 el programa de bonificaciones a la contratación, estableciendo en el Art. 2.4 las bonificaciones a la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, tanto sea a tiempo completo como a tiempo parcial, en los siguientes términos y cuantías:

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante 4 años, cuantía establecida por RD 1917/2008.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

SUBVENCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

La **Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio**, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo (BOE 7 junio) 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.

En cumplimiento del **Art. 22 de la LOMPIVG, por Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre**, se ha aprobado el **Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**, que se dirige mayoritariamente a víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, pero que también incluye en su **artículo 8 incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia**. Si bien, en este artículo no se establecen nuevos incentivos ya que son los mismos que estaban previstos en la mencionada Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio.

3 OTROS DERECHOS

- Ayudas sociales
- Renta Activa de Inserción
- Pensiones
- Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores

AYUDAS SOCIALES

Art. 27 de la LOMPIVG y Real Decreto 1452/2005 de 2 diciembre

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo.

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo y que por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional, lo que justificará con Informe emitido por el Servicio Público de Empleo.

La ayuda, financiada con cargo a los presupuestos generales del Estado, será concedida y abonada en un pago único por las Administraciones Autonómicas competentes en materia de servicios sociales, de conformidad con sus normas de procedimiento.

El importe de la ayuda será, con carácter general, equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo, que podrá ampliarse a doce, a dieciocho, o en su caso, a veinticuatro meses, dependiendo de las responsabilidades familiares de la víctima y, de si ella o familiares a su cargo, tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. Según se resume en el siguiente cuadro:

		Víctima sin violencia	Víctima con = o > 33% de minusvalía	Víctima con familiares con = o > 33% de minusvalía	Víctima y familiares con = o > 33% de minusvalía
Sin responsabilidad familiar		6 meses de subsidio de desempleo	12 meses		
Con responsabilidad familiar	Un familiar o menor protegido	12 meses	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	24 meses
	Dos o más familiares o menores acogidos, o un Familiar y un menor protegido	18 meses	24 meses	24 meses	

Elaboración Dictamen 8, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el Art. 27 de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección contra la violencia de género. CES. Sesión extraordinaria Pleno 28-9-2005

RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el Programa de RAI (**Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo**).

Para ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- ✓ Ser demandante de empleo.
- ✓ No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria.
- ✓ Carecer de renta propias superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Características de la RAI:

- ✓ La cuantía es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.
- ✓ La duración máxima de la ayuda en cada Programa es de once meses.
- ✓ No se puede ser beneficiario de más de tres Programas de RAI.

En el Programa RAI se disponen especialidades para las mujeres víctimas de violencia de género:

- ✓ No se exige llevar 12 meses inscrito como demandante de empleo, ni tener 45 o más años de edad.
- ✓ Puede ser beneficiaria de un nuevo programa RAI aunque hubiere sido beneficiaria de otro programa RAI dentro de los 365 anteriores a la fecha de solicitud.

- ✓ Ayuda suplementaria de pago único, equivalente a tres meses de la cuantía de la RAI, si se ha visto obligada a cambiar de residencia por circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en este.
- ✓ Para mantener la confidencialidad sobre su domicilio, puede facilitar uno alternativo o un apartado de correos.
- ✓ La percepción de la RAI es incompatible con la ayuda económica regulada en el Art. 27 de la Ley orgánica 1/2004 LOMPIVG.

PENSIONES

Sistema público de pensiones

(Disposición Adicional primera, apartados 1 y 2 de la LOMPIVG)

*“1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos. **En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.***

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquéllos”.

Con la medida introducida en el apartado 1, la LOMPIVG se imposibilita que el autor de la muerte pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima. Así mismo, también impide que el autor del delito de lesiones pueda beneficiarse en un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, de la pensión de viudedad generado por ésta, salvo reconciliación posterior al delito de lesiones entre el autor y la víctima. Siendo destacable por su relevancia, que la Ley 40/2007 (disposición adicional trigésima) ha modificado la disposición adicional primera de la LOMPIVG para que el importe de la pensión de viudedad incremente el de las pensiones de orfandad, lo que ha sido desarrollado por el Real Decreto 296/2009.

En el apartado 2, la LOMPIVG impide que se convierta en administrador de la pensión de orfandad a la que tienen derecho sus hijos, el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, y que con posterioridad fallezca por otras causas sin que hubiere mediado reconciliación entre ambos progenitores.

ACCESO A LA VIVIENDA Y RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAYORES

(Art. 28 de la LOMPIVG y Disposición Adicional décimoquinta)

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores en los términos que determine la legislación aplicable.

RD 801/2005 de 1 de julio por el que se aprueba el Plan Estatal 2005-2008 para favorecer el acceso de los ciudadanos a la vivienda).

El Plan Estatal de Vivienda 2005-2008 incluye a las mujeres víctimas de violencia de género como colectivo prioritario para el acceso a viviendas protegidas y a las ayudas financieras para su adquisición.

4 TUTELA INSTITUCIONAL

- Delegación del Gobierno para la Violencia sobre la Mujer
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO¹

(Art. 29 de la LOMPIVG y Real Decreto 237/2005 de 4 de marzo por el que se establecen el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer).

La Delegación está adscrita al Ministerio de Igualdad y encargada de formular las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y coordinar e impulsar cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

(Art. 30 de la LOMPIVG y Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer).

La LOMPIVG en su **Art. 30.1** establecía la constitución del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito, en la actualidad, al Ministerio de Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de género, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

¹ Antes Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer. Modificado por Real Decreto 608/2008, de 22 de abril, se nombra Delegado del Gobierno para la Violencia de Género, a D. Miguel Lorente Acosta.

Con la aprobación del **Real Decreto 253/2006** de 3 de marzo, se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio. Las principales funciones del Observatorio serán actuar como órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a la violencia de género procedente de las Administraciones Públicas así como de entidades privadas, en los distintos ámbitos de actuación social, sanitario, educativo, judicial y policial; elaborar informes, asesorar, evaluar el impacto de las políticas, formular recomendaciones y propuestas y realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

Asimismo, tiene entre sus funciones la de elaborar, difundir y remitir al Gobierno y a las comunidades autónomas, anualmente, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre las mujeres², destacando las posibles necesidades de reformas normativas, con objeto de garantizar el máximo nivel de tutela para las mujeres víctimas de violencia.

El Observatorio está presidido por el titular de la Delegación del Gobierno para la violencia de género y compuesto por representantes de los distintos ministerios, vocales de comunidades y ciudades autónomas, representantes de distintos organismos públicos, de los agentes sociales³ y de otras organizaciones y asociaciones cívicas, así como personas expertas en materia de violencia de género.

² Publicado el Informe Anual del Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid 2007.

³ Comisiones Obreras ocupa una de las vocalías del Observatorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ **Informe Anual del Observatorio estatal de violencia sobre la Mujer.** Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección: Contra la violencia de género. Documentos. Madrid 2007.
- ✓ **Sistema de Indicadores y variables sobre la violencia de género sobre el que construir la base de datos del Observatorio estatal de violencia sobre la mujer.** Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección: Contra la violencia de género. Documentos. Madrid 2007.
- ✓ **Evaluación de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre. Medidas de protección contra la violencia de género.** Informe a tres años. Ministerio de Igualdad. Madrid 2008.
<http://www.migualdad.es/violencia-mujer/index.html>
http://www.migualdad.es/violencia-mujer/Index_Observatorio.html
- ✓ **Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012.**
<http://www.migualdad.es/noticias/pdf/090109Planinmigracion.pdf>
- ✓ **Informe del Consejo General del Poder Judicial: Análisis sentencias violencia de género 2001-2005.**
<http://www.poderjudicial.es>
- ✓ **Evaluación de la situación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer a los tres años de su creación.**
<http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpi/cgpi/principal.htm>
- ✓ **Informe Amnistía Internacional: Obstinada realidad, derechos pendientes, “Tres años de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género”.**
<http://www.es.amnesty.org>

DIRECTORIO SECRETARÍAS DE LA MUJER CCOO

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
91-7028095
www.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/ Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
954 50 70 25
www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CCOO DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
985 25 71 99
www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
942 22 77 04
www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
983 39 33 55
www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1-1º
45001 TOLEDO
925 25 51 00
www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Vía Laietana, 16
08003 BARCELONA
93 481 27 00
www.ccoo.cat; www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
944 24 34 24
www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
924 31 99 61
www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60
www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
91 536 51 98
www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
968 95 50 30
www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
948 24 42 00
www.ccoonavarra.org

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO PAÍS VALENCIA

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA
96 388 21 00
www.pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO
941 23 81 44
www.rioja.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª planta
51001 CEUTA
956 51 62 43
www.ceuta.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º planta
29803 MELILLA
952 67 65 35
www.melilla.ccoo.es

FITEQA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 40
www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409230
www.ccooactividadesdiversas.org

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA

C/ Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 319 19 44
www.minerometal.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 03
www.fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 66 /93 481 27 91
www.ccooagroalimentaria.org

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 02
www.pensionistas.ccoo.es

FECOHT

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 21
www.fecoht.ccoo.es

COMFIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 82
www.comfia.net

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409285
www.sanidad.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

[Fusión FCT y FSAP]
Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409295
www.fsc.ccoo.es

FECOMA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409216
www.fecoma.es