

C-09/RSE/2022 – DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**CAMPANYA DE PROMOCIÓ D'ACCÉS
AL MERCAT LABORAL DE DONES
VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

Coneix les ajudes i els incentius a empreses per la contractació laboral de dones víctimes de violència de gènere



Informa't:
desarrollo@caeb.com.es | Tel. 971 70 60 14
www.caeb.es/servicios/rse

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313 de 29 de diciembre de 2004) reconoce a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, con la finalidad de que puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral.

Asimismo, se han puesto en marcha medidas de apoyo a los empresarios para minimizar el coste del ejercicio de estos nuevos derechos por parte de las mujeres trabajadoras y, por otra parte, para fomentar la contratación de aquellas que deseen incorporarse al mercado laboral o desempeñar un trabajo por cuenta propia.

Derecho a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo.

El artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a reducir su jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se usen en la empresa.

Estos derechos se ejercitarán de la forma establecida en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en el acuerdo de la empresa con las trabajadoras afectadas.

A falta de esos acuerdos, será la propia trabajadora víctima de violencia de género la que determinará cómo ejercita esos derechos.

Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo.

Está contemplado en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esos trabajadores las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Tras ese plazo, la trabajadora decidirá si vuelve a su puesto anterior o permanece en el nuevo centro.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

El artículo 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores permite a las trabajadoras víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.

Esta suspensión del contrato de trabajo, según establece el artículo 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, tiene una duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

Al igual que en el supuesto anterior, se faculta a la propia trabajadora para que, por su voluntad e iniciativa, pueda suspender el contrato de trabajo, cuando lo normal es que dicha decisión sea adoptada por la empresa.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad.

El artículo 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores permite que el contrato laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

Ocurre lo mismo que en los supuestos anteriores: la trabajadora puede, por ser víctima de violencia de género, tomar la decisión de extinguir su contrato de trabajo por esa circunstancia.

Consideración como justificadas de sus faltas de puntualidad o asistencia al trabajo debidas a su situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

El artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores determina que no se consideran faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

Más información

[Descarga el folleto informativo](#)

desarrollo@caeb.com.es

971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/rsc

Con financiación de:

