

C-09/RSE/2022 – DRETS LABORALS I DE SEGURETAT SOCIAL DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**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



Amb Financiació de:



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

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (BOE núm. 313 de 29 de desembre de 2004) reconeix les dones que són o han estat víctimes de violència de gènere, una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social, amb la finalitat que puguin conciliar les obligacions laborals amb les necessitats de protecció i recuperació integral.

Així mateix, s'han posat en marxa mesures de suport a les empreses per minimitzar el cost de l'exercici d'aquests nous drets per part de les dones treballadores i, d'altra banda, per fomentar la contractació d'aquelles que vulguin incorporar-se al mercat laboral o exercir un treball per compte propi.

Dret a la reordenació o reducció del temps de treball.

L'article 37.8 de l'Estatut dels Treballadors reconeix a les víctimes de violència de gènere el dret a reduir la jornada laboral, amb disminució proporcional del salari, i a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.

Aquests drets s'han d'exercir de la manera establerta als convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants de les persones treballadores o a l'acord de l'empresa amb les treballadores afectades.

Mancant aquests acords, serà la mateixa treballadora víctima de violència de gènere la que determinarà com exercita aquests drets.

Dret a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball.

Està contemplat a l'article 40.4 de l'Estatut de les persones treballadores i reconeix la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, el dret preferent a ocupar-ne un altre lloc de treball, grup professional o categoria equivalent que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball; l'empresa està obligada a comunicar a aquestes persones les vacants que existeixen o les que es poden produir en el futur.

El trasllat o canvi de centre de treball té durada inicial de 6 mesos, i l'empresa està obligada, durant aquest temps, a reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Després d'aquest termini, la treballadora decidirà si torna al lloc anterior o roman al nou centre.

Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de feina.

L'article 45.1 n) de l'Estatut de les persones treballadores permet a les treballadores víctimes de violència de gènere que suspenguin el contracte de treball, si així ho decideixen, quan es vegin obligades a abandonar el lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere .

Aquesta suspensió del contracte de treball, segons estableix l'article 48.10 de l'Estatut dels Treballadors, té una durada inicial no superior a 6 mesos i, si de les actuacions judicials es desprèn que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima esmentada requereix la continuació de la suspensió, el jutge ho pot prorrogar per períodes de 3 mesos amb un màxim de 18 mesos.

Igual que en el supòsit anterior, es faculta la pròpia treballadora perquè, per voluntat i iniciativa, pugui suspendre el contracte de treball, quan el normal és que aquesta decisió sigui adoptada per l'empresa.

Dret a l'extinció del contracte de treball per la seva voluntat.

L'article 49.1 m) de l'Estatut de les persones treballadores permet que el contracte laboral s'extingueixi per decisió de la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball per aquesta condició.

Passa el mateix que en els supòsits anteriors: la treballadora pot, per ser víctima de violència de gènere, prendre la decisió d'extingir el contracte de treball per aquesta circumstància.

Consideració com a justificades de les seues faltes de puntualitat o assistència a la feina degudes a la seua situació física o psicològica derivada de la violència de gènere.

L'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors determina que no es consideren faltes d'assistència o puntualitat a efectes de sancions o acomiadament, les de la treballadora víctima de violència de gènere sempre que siguin degudes a la seva situació física o psicològica derivada d'aquesta circumstància i això s'acrediti pels serveis de salut o els serveis socials d'atenció, encara que sí que han de ser comunicades a l'empresa com més aviat millor.

Més informació

desarrollo@caeb.com.es

971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/rsc

Amb finançament de:

