

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Contenidos

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1-5
INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
RECURSOS DE APOYO Y PREVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7

1

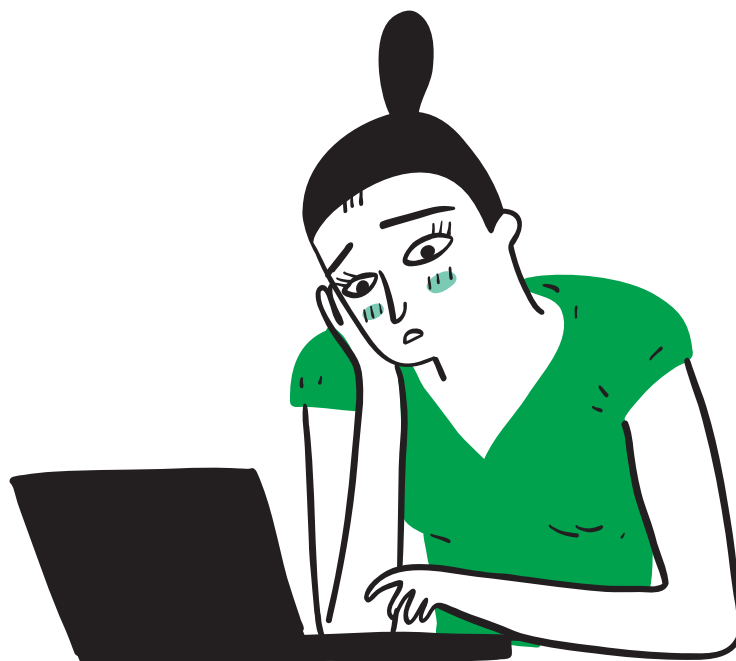
LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

En este estudio, entraremos a conocer los derechos laborales que tienen las mujeres víctimas de violencia de género por cuenta ajena.

Estos derechos laborales, se encuentran reconocidos principalmente en las siguientes normas:

- Artículo 21 y S.S. de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Artículo 6 y ss del **Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre**, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Artículos 37.8 /40.4 /45.1.n /48.10 / 49.1.m / 53.4 y art. 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.



1.1 | Derecho a la reducción de jornada de trabajo, o reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación de la jornada

Derecho 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, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

1.2 | Derecho a la movilidad geográfica. Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional en cualquier otro centro de trabajo + reserva del puesto durante 6 meses + subvenciones por desplazamiento

Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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. **La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.**

Además, **existen determinadas subvenciones para cubrir los gastos ocasionados por la movilidad** siempre que se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

Las subvenciones podrán cubrir:

- **Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares:** Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando como referencia para ello la cuantía establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular.
- **Gastos de transporte de mobiliario y enseres:** Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino, en la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples -IPREM- mensual vigente.

- **Gastos de alojamiento:** Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los 12 primeros meses, cuya cuantía máxima será de 10 veces el IPREM mensual vigente.
- **Gastos de guardería y de atención a personas dependientes:** Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.

1.3 | **Derecho a la suspensión del contrato + reserva del puesto de trabajo + periodo de cotización + prestación por desempleo (reuniendo requisitos)**

Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, **con reserva del puesto de trabajo** y con derecho a **prestación de desempleo** siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

El tiempo de suspensión se considerará como **período de cotización** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, tanto la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa 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, el informe del Ministerio Fiscal.

1.4 | **Derecho a la extinción del contrato de trabajo + prestación por desempleo (reuniendo requisitos) + incentivo por diferencias salariales en otro nuevo contrato**

Derecho a la extinción del contrato de trabajo 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, con derecho a **prestación de desempleo** siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa 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, el informe del Ministerio Fiscal.

Incentivos para compensar las diferencias salariales: Además, si posteriormente **formalizan un nuevo contrato** cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y reciba una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un **incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización**, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

1.5 | **Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia**

Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. 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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

1.6 | **Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se considerarán justificadas**

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo 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, se considerarán justificadas.

1.7

Nulidad de decisión extintiva y despidos disciplinarios 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

- **Nulidad de la decisión extintiva del contrato** en el supuesto 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.
- **Nulidad del despido disciplinario** en el supuesto 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.

1.8

Derecho a participar en Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena

- A. Una primera fase de preformación, destinada a facilitar a las beneficiarias el desarrollo de sus habilidades sociales y, en su caso, una cualificación básica y a motivarlas para su reincorporación al mercado de trabajo. Esta labor se llevará a cabo con los recursos disponibles en cada Comunidad Autónoma (servicios sociales, organizaciones no gubernamentales, organismos de igualdad u otros) coordinados por el Servicio Público de Empleo.
- B. Una segunda fase de formación profesional para el empleo, consistente en la participación de las mujeres en las acciones de formación profesional que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo. En la medida de lo posible, estas acciones formativas incluirán compromisos de contratación, con base en el RD 395/2007, de 23 de marzo. Durante esta segunda fase la mujer tendrá derecho a percibir una beca por asistencia de 10 euros por día lectivo hasta la finalización del curso, compatible con otras ayudas o becas y con la percepción de las prestaciones por desempleo (Art. 5). Asimismo, para conciliar la asistencia a estos cursos con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes, se podrán otorgar ayudas, en los términos del RD 395/2007.

2

INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.



3

RECURSOS DE APOYO Y PREVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Si crees que estás sufriendo violencia de género, ¿qué puedes hacer?:



PÁGINA WEB

Está disponible en la página Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en el Área de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/instituciones/delegacionGobierno/home.htm>

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.



TELÉFONO GRATUITO DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO JURÍDICO 016

Servicio público puesto en marcha por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en funcionamiento las 24 horas del día, y en el que serás atendida por profesionales especializadas en esta materia. Este servicio garantiza la confidencialidad de los datos de las personas usuarias y atiende en 53 idiomas.



VÍA WHATSAPP

También puedes comunicarte por WhatsApp en el número 600 000 016 y por correo electrónico escribiendo a: **016-online@igualdad.gob.es**.

