



DERECHOS LABORALES

1. Derecho a la reordenación o reducción de su jornada.

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 el convenio colectivo.

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

Reconoce a la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que esté vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas trabajadoras 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 se queda en el nuevo.

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

Permite a las trabajadoras 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, 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 o la jueza lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses

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

Permite que el contrato laboral se extinga por decisión de la que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

5. 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.

Determina que no se consideran faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, 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 mayor brevedad posible.

6. Nulidad de su despido en caso de que sea debido al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

Establece que es nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género llevado a cabo por el ejercicio por parte de ésta de los derechos de reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

La nulidad del despido conlleva la readmisión inmediata de la trabajadora con el abono de los salarios dejados de percibir.

¡Algunas aclaraciones!

¿Quién es víctima de violencia de género?

A los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Además, la Ley Orgánica 1/2004 incorpora a los hijos y las hijas de las mujeres al concepto de víctima desde su Exposición de Motivos y les reconoce toda una serie de derechos.

Condiciones para el ejercicio y/o aplicación de estos derechos laborales.

La LO04 exige la acreditación de la condición de víctima de violencia de género como requisito para ser titular de los derechos laborales reconocidos en la norma.

¿Cómo se acredita la situación de violencia de género?

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, 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.