

SERVICIO

GRATUITO

DE DEFENSA LEGAL DE LA MUJER

HACEMOS VALER TUS DERECHOS

Boletín N° 2

Subvencionado por:



 Junta
de Andalucía

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer

Derechos laborales y en materia de seguridad social, empleo e inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** tiene como objetivo intentar erradicar esta violencia y prestar apoyo a las víctimas, en la misma se recogen una serie de derechos laborales y de prestaciones de la seguridad social, además, derechos que han sido ampliados mediante **Real Decreto 1917/2008** por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

La regulación se encuentra, fundamentalmente, en **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** y en **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

A tener en cuenta: La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual amplía para las víctimas de violencias sexuales las previsiones establecidas para las víctimas de violencia de género.

¿Cuáles son los derechos específicos de las mujeres víctimas de violencia de género para que sea efectiva su protección y su derecho a asistencia social integral?

1.- DERECHOS LABORALES

Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo. Trabajo a distancia

Para que la trabajadora pueda hacer efectiva su protección tienen 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.

También tendrán 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.

Boletín nº2

Servicio de defensa legal de la mujer de CCOO de Andalucía

Subvencionado por:



Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer

Derecho a la movilidad geográfica, cambio a otro centro de trabajo de la empresa en otra localidad

Las trabajadoras 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente tenía la trabajadora, una vez transcurrido dicho periodo podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. El abandono no es definitivo

En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por su condición de víctima de violencia tiene a derecho a la suspensión de su contrato de trabajo.

La suspensión se formalizara por un plazo no superior a 6 meses, excepto en el que caso de que por decisión judicial se considere que debe continuar la suspensión del contrato, en cuyo caso se podrá ir prorrogando por periodos de 3 meses, hasta sumar un máximo de 18 meses desde su inicio.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo. El puesto de trabajo se deja definitivamente

En el supuesto de que la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo tiene derecho a solicitar la extinción, no se considera por tanto como una baja voluntaria y podrá solicitar el desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad se consideran como 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. No se puede sancionar o despedir a la trabajadora en estos casos si se ausenta o llega tarde a su puesto de trabajo.

Boletín nº2

Servicio de defensa legal de la mujer de CCOO de Andalucía

Subvencionado por:



Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer

Nulidad de la decisión extintiva del contrato

Será nulo el despido de la trabajadora por ejercer los derechos antes mencionados 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, de manera que la empresa está obligada a readmitir a la trabajadora si se produce el despido por alguno de estos motivos.

Nulidad del despido disciplinario

También es nulo el despido disciplinario de la trabajadora 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, la empresa deberá readmitir a la trabajadora.

2.- MEJORAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

- Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, la trabajadora se encontrará en situación legal de desempleo.
- El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- 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.

3.- DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL. EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Las empresas tienen un papel fundamental en la recuperación integral de las mujeres víctimas de la violencia de género a través del empleo, y para ello cuentan con bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y el contrato de interinidad.

Incentivos a la contratación indefinida

En el caso de que se contrate, de manera indefinida, a mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en la cotización de 128 euros/mes durante cuatro años.

Estas bonificaciones supondrán una obligación genérica de mantener el empleo durante 3 años desde la fecha de inicio, hay que tener en cuenta que No se incentivarán los contratos con jornadas parciales inferiores al cincuenta por ciento de la jornada a tiempo completo, salvo en los supuestos de permisos por conciliación.

¿En qué consiste el contrato de interinidad y qué bonificaciones supone para la empresa cuando contrata para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género?

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SERVICIO

DE
DEFENSA
LEGAL
DE LA
MUJER



Si necesitas **ayuda o asesoramiento**,
escanea el código y contacta con nosotras



 **Junta
de Andalucía**

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Subvencionado por:

Instituto Andaluz
de la Mujer



Boletín nº2

Servicio de defensa legal de la mujer de CCOO de Andalucía

7

Subvencionado por:



Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer