

**PROPUESTAS REIVINDICATIVAS SOBRE  
DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO  
PARA INCLUIR EN NUESTRAS PLATAFORMAS DE CONVENIOS COLECTIVOS DE CUALQUIER  
ÁMBITO (SECTORIALES, AUTONÓMICOS, PROVINCIALES O DE EMPRESA)**

## **CAPÍTULO \_\_: TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Art. \_\_: Forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género.**

Art.23 LO1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)

La trabajadora víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos de carácter laboral previstos para estas víctimas, si acredita tal situación ante la empresa. Podrá acreditarlo mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima o, excepcionalmente, con 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.

### **Art. \_\_: Reducción de jornada.** Art. 37.7 ET

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

### **Art. \_\_: Reordenación del tiempo de trabajo.** Art. 37.7 ET

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho 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.

### **Art. \_\_: Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta.** Art. 40.3.bis ET

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **Art. \_\_: Suspensión del contrato de trabajo.** Arts. 45.1º.n) y 48.6º ET y Arts. 208.1º.2) y 124, 210 y 231 LGSS

La trabajadora víctima de violencia de género podrá optar por la suspensión del contrato de trabajo y, conforme a la legislación vigente, durante ese período tendrá derecho a la prestación de desempleo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

**Art. \_: Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.** Art. 49.1.m) ET y Art. 208.1.1.e) LGSS

La trabajadora tiene derecho a extinguir su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, quedando en situación legal de desempleo y, conforme a la legislación vigente, tendrá derecho a la prestación de desempleo.

**Art. \_: Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.** Art. 21.4º LOMPIVG

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

**Art. \_: Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género** Arts. 52.d) y 55.5.b) ET

Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por la empresa mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido será nulo y la empresa será condenada a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

