

### **Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género y Título Habilitante.**

Los derechos laborales que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género están respaldados en diferentes preceptos legales, tales como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en adelante E.T, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 21.

**Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena.** Texto Refundido de la Ley del E.T:

- **Artículo 11.4.b. Contrato formativo.** Son normas comunes del contrato formativo las *“situaciones de incapacidad temporal, nacimiento (...), violencia de género, interrumpirán el cómputo de duración del contrato”*.
- **Artículo 14.3. Periodo de Prueba:** *“Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en las empresas. Las situaciones de (...) violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”*
- **Artículo 37.8. Derecho a la reducción de la jornada de trabajo:** con disminución proporcional del salario o la **reordenación del tiempo de trabajo**, mediante la adaptación del horario, jornada flexible, etc.
- **Artículo 40.4. 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 (...) **tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. La empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo los primeros 6 meses.**
- **Artículo 45.1.n). Derecho a la suspensión del contrato** de trabajo, por decisión de la trabajadora.
- **Artículo 49.1, m). En cuanto a la extinción del contrato:** *“por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”*
- **Artículo 53.4. La nulidad de la decisión extintiva del contrato** en el caso de que la víctima de violencia de género solicite alguno de los derechos mencionados anteriormente, así como en el caso de producirse **un despido disciplinario**, **esté será nulo de pleno derecho.** *“Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.”*
- **Artículo 55.5:** *“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.*

**Las ausencias o faltas de puntualidad** al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, que estén acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, se considerarán, según proceda, **justificadas**.

**Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes** (Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo).

- **Artículo 14. Jornada de la actividad profesional:** *“la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”.*
- **Artículo 15.g): Derecho a la extinción de la relación contractual.**
- **Artículo 16.f): Interrupciones justificadas de la actividad profesional** para la trabajadora autónoma económicamente dependiente que esté en situación de violencia de género.
- **Artículo 38 ter 10. Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia.** Cuando las trabajadoras sean víctimas de violencia de género *“los periodos de aplicación de la cuota reducida (...) serán, respectivamente, de 24 meses naturales completos y de 36 meses naturales completos”.*

En cuanto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, con su última modificación tras la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, **en su artículo 25.5** se recoge que:

*“ A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen su actividad para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y se le suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar”.*

**Derechos de las funcionarias públicas** (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género y el Estatuto de los Trabajadores).

- **Artículo 24. Ámbito de los derechos:** Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución. También la reordenación, movilidad geográfica del centro del trabajo.  
Las mujeres víctimas de violencia que tengan la condición de funcionaria pública, **tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura,**
- **Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia:** en caso de haber faltas de asistencia, motivadas por la situación física o psicológica, independientemente de que sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen.
- **Artículo 26. Acreditación de violencia de género ejercida sobre las funcionarias:** Excedencia por razón de violencia de género, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, horario flexible y adaptación del trabajo.

Para poder garantizar la activación de estos derechos laborales, es necesario que la mujer víctima de violencia de género posea un **Título Habilitante**, el cual se obtendrá o bien mediante la interposición de denuncia previa o sin necesidad de esta (Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004):

- Sentencia condenatoria por violencia de género.
- Resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género.



- Orden de protección o medida cautelar vigente, a favor de la víctima.
- Informe favorable del Ministerio Fiscal sobre la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe técnico acreditativo de la condición de violencia de género elaborado por los servicios sociales y servicios especializados o los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

**Los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual** se han equiparado a los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, según lo dispuesto en el **artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web [madridcorresponsable.es](https://madridcorresponsable.es) se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico [contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)