

---

## **Derechos Laborales y de Seguridad Social**

La Ley Integral, reconociendo que la violencia de género tiene repercusión en la situación laboral de las mujeres que la sufren, les reconoce derechos en este ámbito para asegurar la efectividad de su protección y hacer posible que reciban la asistencia social integral a que tienen derecho.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras deben **acreditar la situación de violencia** de género, bien mediante la Sentencia por la que se condene al agresor, la Orden de Protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

### **Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena:**

- **Derecho a la reducción de la jornada laboral**, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- **Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo**, es decir, a organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- **Derecho preferente al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses**. Si la trabajadora víctima de violencia de género se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo, la empresa deberá comunicarle las vacantes que, para el mismo grupo profesional, existan en sus otros centros de trabajo, a fin de que pueda ejercitar este derecho.  
La empresa está obligada a reservar el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora antes del cambio durante seis meses, plazo en el que la mujer podrá regresar a su anterior puesto de trabajo o continuar en el nuevo perdiendo su derecho a la reserva de plaza.
- **Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo**. Cuando para su efectiva protección y su seguridad la trabajadora tenga que abandonar temporalmente su puesto de trabajo, la empresa deberá reservar su puesto de trabajo durante seis meses, que el/la Juez/a podrá prorrogar por períodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho.

El tiempo de suspensión de la relación laboral por la situación de violencia de género se considera de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo, y se considerará que se encuentran en situación de asimilada a la de alta para acceder a las indicadas prestaciones en estos casos:

- Que el periodo de suspensión tenga la consideración de periodo de ocupación cotizada significa que debe computarse para el reconocimiento de una prestación o subsidio, tanto si durante ese periodo de suspensión se ha percibido la prestación o subsidio como si no se percibió.
- Las cotizaciones computadas para el reconocimiento de una prestación o subsidio podrán ser también computadas para el reconocimiento de una prestación o subsidio posterior (por ej. cuando finalice su contrato, o si decide extinguir la relación laboral para hacer efectiva su protección), el cual se reconocerá como si no hubiera percibido la prestación o subsidio anterior.
- Para el cálculo de la cuantía de la prestación, si las bases de cotización se vieron en, su momento, afectadas por una reducción de jornada derivada de la situación de violencia de género, serán incrementadas hasta el 100% de su cuantía.

En lo que respecta a la protección por desempleo, la suspensión de la relación laboral se considera como situación de desempleo involuntario, por lo que, si cumple los requisitos generales, tiene derecho a cobrar prestación contributiva o el subsidio por desempleo.

- **Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo.**  
A la trabajadora que, para garantizar su protección, se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo se la considera en situación legal de desempleo involuntario, por lo que, si cumple los requisitos generales, tiene derecho a cobrar prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.
- **No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo** las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, circunstancia que deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
- **El despido o extinción del contrato de trabajo** por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género 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.