

Ley Orgánica 3/2007, para la
igualdad efectiva
de mujeres y hombres



Guía básica de consulta

Ley Orgánica 3/2007, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres

Edita:
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO
Plaza de Cristino Martos, 4-6ª planta. 28015 Madrid
Teléfono: 91 540 92 95. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es

Diseño e impresión:
io centro de diseño y animática
www.io-siscom.com

Marzo 2009

Depósito Legal: GU-115/2009

Índice

Presentación	5
1. MATERNIDAD/PATERNIDAD	7
Suspensión por Maternidad	8
Lactancia	10
2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	11
Requisitos	12
3. DERECHOS DE CONCILIACIÓN	13
Adaptación de la jornada laboral	14
Excedencias	14
Vacaciones	15
4. PATERNIDAD	16
Suspensión del Contrato	17
Solicitud	18
Periodo de Cotización	18
5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA	20
Trámites de solicitud	21
Normativa	22
6. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	24
Víctimas	26
Acosadores	26
Medidas preventivas	27
7. VIOLENCIA DE GÉNERO	28
Derechos Laborales	29
Prestaciones Seguridad Social	29

Presentación

El Sector Estatal de Carretera de Comisiones Obreras os presenta en esta publicación el recopilatorio imprescindible que todo trabajador y trabajadora debe tener para consultas rápidas con relación a los cambios legislativos que se han producido con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.

Desde CCOO siempre hemos estado involucrados para conseguir llegar a nuestra afiliación, para que dispongáis de la información necesaria que sea útil en el conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, porque las leyes sólo son efectivas cuando son conocidas.

Esta Guía no pretende hacer un exhaustivo análisis de leyes laborales, tampoco realizar diagnósticos de las reformas que se han producido. La intención es dar difusión a los avances conseguidos, responder en cierta medida a las incertidumbres que causan las transformaciones que en el nuevo ordenamiento español se han añadido y tratar de eliminar las barreras entre hombres y mujeres.

Valoramos muy positivamente la apuesta del Sector Estatal de Carretera por posibilitar la promoción de esta guía, que nació en fascículos desde el subsector de Carretera “Servicio de Estacionamiento Regulado”, porque los contenidos son válidos para todos los Representantes de los Trabajadores de todos los sectores que quieran conseguir que la acción sindical y la negociación colectiva sea herramienta eficaz y eje central de las negociaciones, y para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que ineludiblemente tienen y deben conocer sus derechos para ponerlos en práctica.

Amaya Amilibia Ortiz

Responsable de Mujer del Sector de Carretera Estatal
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO



Maternidad/paternidad

1. MATERNIDAD/PATERNIDAD

Suspensión por maternidad

Causará suspensión por maternidad:

Parto.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En caso de fallecimiento de la madre, trabajase o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.



- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, exceptuando las 6 primeras semanas de descanso obligatorio para la madre.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (es el caso de mutualistas como Abogadas, Ingenieras o Registradoras de la Propiedad), el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

Partos prematuros

- Si hubiera hospitalización del neonato por más de 7 días, el periodo de suspensión se podría ampliar en tantos días como estuviera hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

Adopción o acogida pre adoptivo o permanente

De menores de 9 meses, y adopción o acogida pre adoptiva permanente o simple (siempre que esta duración no sea inferior a 1 año), de menores de 6 años o de menores mayores de 6, que tengan alguna discapacidad, porque provengan de un país extranjero, por circunstancias personales, o porque tengan especiales dificultades de inserción.

- La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.





Prestaciones de la Seguridad Social

2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Quién puede cobrar la prestación por maternidad?

- Para las madres menores de 21 años, no se exige cotización previa.
- Para aquellas que tengan entre 21 y 26, se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento o 180 en toda la vida laboral.
- Para las mayores de 26, se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, o bien 360 en toda la vida laboral.
- El mismo derecho existe para la adopción, o acogida.

Reconocimiento de periodo cotizado a efectos de las pensiones contributivas

Para las trabajadoras solicitantes de una prestación o por incapacidad permanente, **se reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de un solo bebé y de 14 más a partir del segundo**, en caso de partos múltiples. La excepción estaría en que durante ese periodo se hubiese cotizado.



Derechos de conciliación

3. DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de la conciliación de la vida personal y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en acuerdos con la empresa, respetando siempre lo que prevea la negociación colectiva.

Permiso por hospitalización de familiares

Se mantiene el permiso en cuanto a la duración, pero se contempla una nueva situación, **la intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, con un permiso de 2 días.**

Reducción de jornada por guarda legal

Para el cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrollen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad.

Las cotizaciones de la empresa a la S.S, serán del 100% durante los 2 primeros años para cuidado de menores, y durante el primer año para el cuidado de familiares.

Excedencia por cuidado de menores

Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, para menores de 3 años, manteniéndose el derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primero.

Se contemplan los casos de acogida provisional. Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años serán del 100%.

Excedencia para el cuidado de familiares

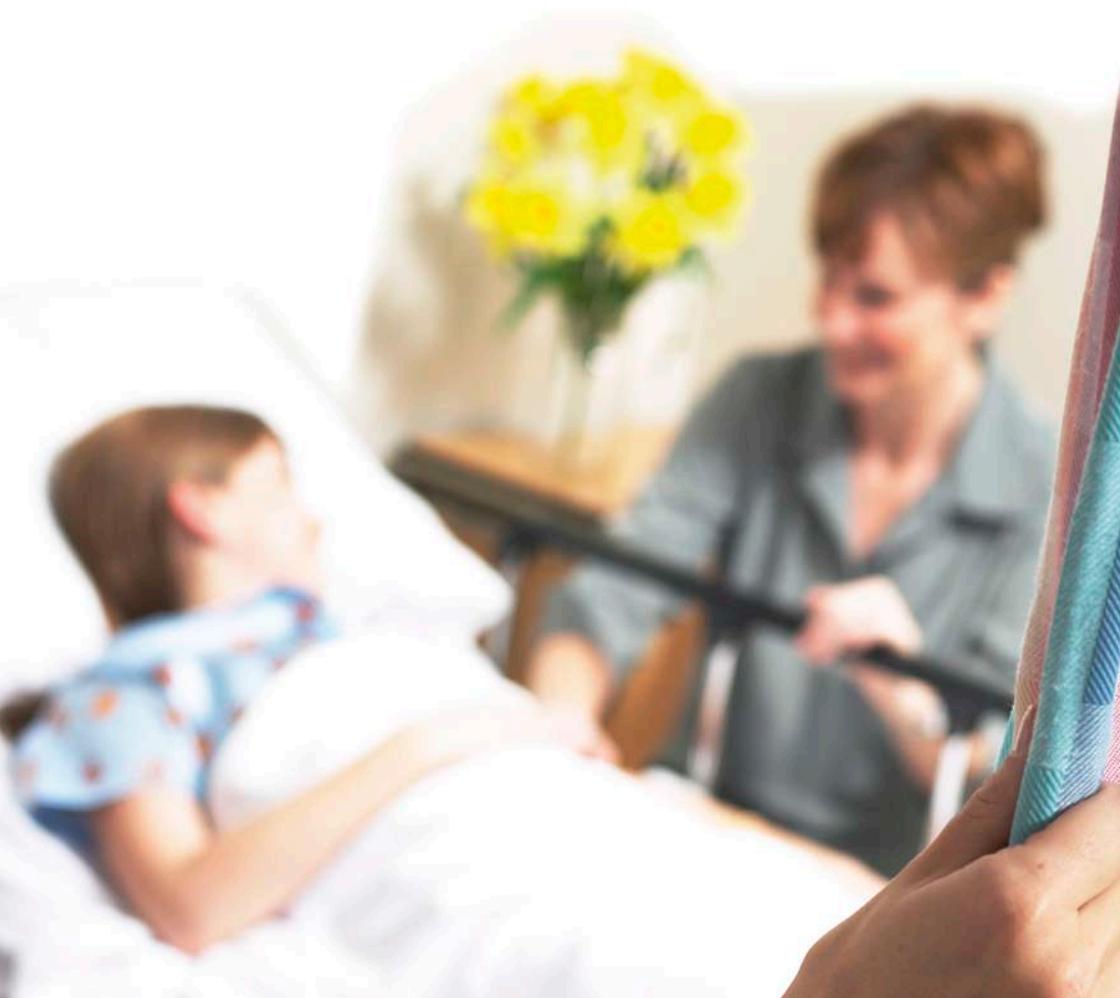
Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, para el cuidado de familiares que no se puedan valer por sí mismos y no desarrollen actividad retribuida.

Las cotizaciones durante el primer año serán del 100%.

- ***Las excedencias por cuidado de familiares o de menores se pueden disfrutar de forma fraccionada.***

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural**, o con una suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo diferente, aunque haya acabado el año natural que corresponda.





Paternidad

4. PATERNIDAD

La Igualdad es un principio jurídico universal recogido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. La Igualdad entre hombres y mujeres no merma los derechos de los hombres, ni sus obligaciones. Ellos pueden y deben verse capacitados para cuidar a sus hijos y a sus padres, y el Estado tiene la obligación de promover políticas activas para que ellos también puedan implicarse, y también puedan conciliar con el fin de evitar conductas sociales y culturales que perpetúan la desigualdad.

El logro de la Igualdad efectiva en la sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos, sino también de la promoción de medidas de los poderes públicos.

Es la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo la que nos acerca a un reconocimiento formal y real de la Igualdad, supone un paso decisivo para que cada vez más entre hombres y mujeres se establezcan criterios de actuación que nos aproximan.

Permiso de paternidad

- a) 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- b) Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en las familias numerosas. Tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
- c) Los derechos del apartado a) y b), se suman a los días recogidos en Convenio Colectivo por nacimiento.
- d) En el supuesto de parto, le corresponde a la madre las 6 primeras semanas, pero el padre puede hacer uso hasta la finalización del permiso de maternidad en caso de que la madre no lo utilice. Lo utilizaría entero en caso de fallecimiento de la progenitora.
- e) En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

¿Quién lo disfruta?

Los padres trabajadores por cuenta propia, por cuenta de otros, autónomos y afiliados a cualquier régimen especial de la S.S.

Además del padre biológico, puede disfrutarlo el “otro progenitor” (parejas del mismo sexo), según el Art 37.3b del ET.

¿Cuándo se solicita?

La comunicación al empresario se deberá realizar con la debida antelación y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

¿Cuándo puedo tomar el permiso?

Inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción o acogida que marque el Convenio colectivo o acuerdo de empresa, o bien durante las 16 semanas de suspensión de la madre, o tras la finalización de la misma.

¿Quién lo paga?

Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto lo paga la Seguridad Social, en los mismos términos.

¿Cuál es el periodo de cotización?

Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

¿Cuánto cobro?

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.



¿Qué sucede si disfrutando del permiso se extingue mi contrato de trabajo?

Se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

¿Este permiso cotiza a la Seguridad Social?

Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

¿Cómo y a quién lo solicito?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador, mediante solicitud a la oficina del INSS que te corresponda por domicilio.

Es necesario que lleves el Libro de Familia, el DNI, la nómina correspondiente al mes anterior al nacimiento del niño, un certificado de la empresa con las bases de cotización, una domiciliación bancaria y la solicitud cumplimentada.



**Riesgo durante el
embarazo y la lactancia**

5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

¿Qué es riesgo durante el embarazo?

Es la situación en la que las condiciones de trabajo influyen o pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en su feto.

La medida a adoptar en esta situación es un cambio de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, y la ley amplía la protección, posibilitando la suspensión del contrato, si el cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

Esta medida, también se extiende a la situación de lactancia natural por el tiempo necesario para proteger la salud de la trabajadora y/o del hijo/a.

Pasos a seguir

- Para solicitar la baja por riesgo, la trabajadora tiene que comunicar a la empresa su estado de embarazo.
- La trabajadora tiene que acudir a su médico de cabecera para que valore la situación. Debe aportar, por si el facultativo lo requiere, la evaluación de su puesto de trabajo realizado por el Técnico de Prevención de su empresa.
- La trabajadora solicitará por escrito al empresario un puesto alternativo al que realiza en la actualidad que sea adecuado a su estado, y si así lo ratifica el diagnóstico médico.
- La trabajadora solicitará a la empresa los modelos oficiales de los documentos para los trámites de la Seguridad Social. Si la empresa no dispusiera de ellos, tendría que acudir a una oficina del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Trámites que se deben realizar

- a) La trabajadora debe rellenar los documentos de los modelos oficiales facilitados por la empresa, o por la Seguridad Social.

- b) La trabajadora debe tener en su poder el parte facultativo de su médico de cabecera, donde debe aparecer el informe de su estado de embarazo, y de las semanas que se encuentra la mujer de gestación.
- c) La trabajadora debe tener la certificación del empresario de que no existe puesto alternativo para poder cambiar de actividad.

¿A dónde debe dirigirse?

Con la documentación necesaria, la trabajadora acudirá a cualquier centro de la Entidad Gestora del Instituto de la Seguridad Social, o la Mutua que la corresponda. La dirección, teléfono y datos de la Mutua nos la puede proporcionar el empresario, o el Comité de Seguridad y Salud

¿Cuándo se inicia la prestación?

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Objeto de la prestación

La prestación trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce, durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, no resulte técnica u objetivamente posible dicho cambio o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Beneficiario

Los beneficiarios son las trabajadoras por cuenta ajena en situación de suspensión de contrato o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, o la lactancia que cumplan los requisitos que marca la normativa.

Normativa

La normativa aplicable es:

- El artículo 133 bis a 135 de la Ley de la Seguridad Social.
- El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos.

- El artículo 45.1, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
Los requisitos son: estar afiliada y en alta en Seguridad Social.

Cuantía de la prestación

El subsidio es el equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT (incapacidad temporal) derivada de contingencias profesionales.

Al efectuarse el pago, se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones de IRPF.

Duración

La prestación se abonará durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto, o lactante y finalizará:

- Al iniciar el descanso por maternidad.
- Por reincorporación al puesto de trabajo anterior, si se ha eliminado el riesgo.
- Por incorporación a otro puesto de trabajo compatible con su estado.
- Por extinción del contrato por causas legales.
- Por fallecimiento.

Pérdida o suspensión

La trabajadora puede perder la prestación que haya solicitado en dos supuestos:

- Por actuar fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Por realizar cualquier trabajo o actividad, por cuenta ajena o propia, iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo o de la actividad, incompatibles con su estado

¿Quién abona la prestación?

La entidad de gestión y pago corresponde a la Entidad Gestora que se encarga de los riesgos profesionales. En este caso LA MUTUA.



**Acoso sexual
en el trabajo**

6. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual constituye una violación de los derechos fundamentales. No se deben escatimar esfuerzos para eliminarlo.

¿Qué es el acoso sexual?

Constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿Cómo reconocer el acoso?

Hay que distinguir entre dos tipos de acoso:

A. Acoso ambiental, que es aquella conducta que se crea en un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante:

- **Físico:** manoseos, pellizcos, apretones, roces deliberados, tocamientos, contactos físicos innecesarios, agresión física.
- **Verbal:** Hacer comentarios o insinuaciones sexuales, contar chistes de carácter sexual, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, solicitar favores sexuales, y en muchas ocasiones relacionados con promoción laboral.
- **No verbal:** Exhibir fotos, calendarios o fondos de pantalla con contenido sexual explícito, enviar cartas anónimas, silbidos.

B. Chantaje sexual, es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona afectada:

- **Chantaje:** Condicionar a la víctima en posibles ascensos, cambios de horarios, y condiciones en general de trabajo.

Víctimas

Normalmente el acoso es ejercido por los hombres contra las mujeres. El acoso afecta independientemente de la edad, de la apariencia física, del nivel de estudios o del grado profesional, clase social o ámbitos de trabajo.

No es exclusivo en las mujeres, también afecta a hombres; sin embargo, las mujeres son más vulnerables por su situación en el mercado laboral. El trabajo femenino sigue siendo más precario, con jornadas parciales, atípico, mal pagado, subcontratado, no regulado, casual.

Pero existen mecanismos a nuestro alcance para enfrentarnos a él, influyendo fundamentalmente el comportamiento que mostramos la sociedad en general, teniendo tolerancia cero, y sacando más a la luz estas actuaciones.

Acosadores

El acoso sexual suele ser infligido por personas del interno, como: compañeros, supervisores, miembros de la dirección; o por personas del externo, como clientes y usuarios. Generalmente adopta forma de observación sugestiva, demandas de favores sexuales, o invitaciones comprometedoras.

Consecuencias

A nivel personal, la víctima se siente humillada, amenazada y hostigada, lo que crea un ambiente laboral intimidatorio y amenazador. En todo caso hace que la vida de las víctimas sea insoportable.

A nivel laboral, que más tarde también se convertirá en personal por las connotaciones que tiene, la víctima tiene impresión de culpabilidad, miedo al despido, a perder posibilidades de promocionar.

A nivel general en el entorno de la empresa también es negativo, puesto que afecta a la eficiencia en el trabajo con menos productividad, absentismo laboral, costes legales, y como consecuencia a la moral de todo el entorno.

¿Qué hacer si eres víctima de acoso?

- No pienses que es culpa tuya.
- Haz un registro de cómo y dónde ha ocurrido.
- Busca apoyo a nivel personal y también sindical.
- Habla con otros compañeros/as por si hubieran sufrido el mismo trato.
- Habla con el acosador delante de alguien de confianza, y pídele que deponga su actitud.
- Si el acosador es un superior, haz un registro de sus evaluaciones laborales, asignaciones y promociones.
- Si quieres presentar una denuncia, solicita asesoramiento a tu representante sindical.

Olvida los prejuicios, y denuncia el acoso. No sólo es por tu bien. Es por el bien del resto de las personas que trabajan contigo

Medidas a nuestro alcance y al amparo de la ley

- A)** El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores modificado, reconoce los derechos de los trabajadores y las trabajadoras al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- B)** No sólo el E.T, también la LOIEMH reconoce los actos discriminatorios descritos como causa de despido.
- C)** Es a través de la Negociación Colectiva donde debemos hacer hincapié en la implantación de medidas para prevenir situaciones de acoso, estableciendo protocolos de actuación e implantando la tipificación de las faltas.
- D)** Los Representantes de los Trabajadores han de nombrar un agente confidencial, que esté instruido para identificar los posibles problemas con un tratamiento reservado del mismo y con el compromiso de que se cumpla la Ley.

Propuestas para la Negociación Colectiva

- Prevenir aquellas conductas que puedan derivar en acoso sexual a través de diferentes estrategias.
- Tipificar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y establecer la sanción correspondiente.
- Garantizar la sanción de estas conductas mediante los cauces adecuados.
- Evitar todas las represalias contra las personas denunciantes y testigos.
- Establecer los cauces y el procedimiento interno de denuncia.



Violencia de género

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género tiene que ver con la violencia que se ejerce hacia las mujeres por el hecho de serlo. La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en todos los ámbitos, y exige el compromiso de la sociedad en su conjunto.

Derechos laborales y de Seguridad Social

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer sus derechos de carácter laboral, tienen que acreditar tal situación ante el empresario, 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 que se dicte la orden de protección.

Reducción de jornada

La víctima tendrá derecho para hacer efectiva su protección a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario.

Reordenación del tiempo de trabajo

También se reconoce la reordenación del tiempo de trabajo en los términos que se establezca en Convenio Colectivo, por acuerdo del empresario con los Representantes de los Trabajadores, o por acuerdo de la empresa con la afectada.

Si no hubiera acuerdo, puede ejercer su derecho reclamando ante el juez de lo social, a través de procedimiento especial y urgente previsto.

Cambio del centro de trabajo

Si la víctima se viera obligada a abandonar su puesto de trabajo en su localidad, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otra localidad donde tenga puestos de trabajo.

Para ello la empresa está obligada a comunicar las vacantes en ese momento, o las que se pudieran producir en un futuro. Este traslado tendrá la duración de 6 meses, y

con la obligación empresarial de conservarla el anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la víctima podrá optar por la reincorporación a su lugar de origen, o por conservar el actual.

Suspensión del contrato de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tiene la decisión de suspender su contrato de trabajo, con una suspensión inicial de no más de 6 meses, salvo que la tutela judicial lo amplíe en periodos de 3 meses, hasta un total de 18.

Este periodo de suspensión se considera cotizable a efectos de S.S

Extinción del contrato de trabajo

La trabajadora víctima puede tomar la decisión de extinguir definitivamente su contrato laboral, por verse obligada a abandonar su puesto de trabajo.

Lo positivo de la medida es que la trabajadora que extingue o suspende su contrato por dicha causa, tiene derecho a percibir prestación por desempleo.

Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la suspensión o extinción laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima, o informe del Ministerio Fiscal.

Ausencias o faltas de puntualidad

Las ausencias o faltas de puntualidad 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 mayor brevedad.

Despido de la trabajadora

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

Programa específico de empleo

La LOMPIVG (Ley Orgánica de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género) en el art. 22 contempla la inclusión de un programa específico en el plan de empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Coste para las empresas

Cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica, o se haya trasladado de centro, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida, o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

Derechos económicos. Importe de la prestación

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de la paga extraordinaria, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación, y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo, y que dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

La concesión de la ayuda corresponde a la Administración, tras el informe previo del Servicio Público de Empleo.

Pensiones

Esta Ley Orgánica, imposibilita que el autor de la muerte, pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima. Así mismo impide al autor de delito de lesiones beneficiarse en un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, a no ser que exista reconciliación posterior.

Tampoco podrá administrar la pensión de orfandad de sus hijos.

