

🚫 Protección frente al despido

Existe derecho a la nulidad del despido cuando este se produzca por la condición de víctima de violencia sexual o por el ejercicio de los derechos reconocidos en la ley.

Acreditación de la situación de violencia sexual

A efectos del reconocimiento de estos derechos (art. 37 de la Ley), la situación de violencia sexual podrá acreditarse mediante:

- Sentencia condenatoria por delito de violencia sexual.
- Orden de protección u otra resolución judicial.
- Informe del Ministerio Fiscal con indicios de violencia sexual.
- Informes de servicios sociales, servicios especializados en igualdad, servicios de acogida, Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Sentencia del orden jurisdiccional social.
- Otros títulos previstos en la normativa sectorial aplicable.

En el caso de víctimas menores de edad, también podrán utilizarse documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Todos los datos personales serán tratados conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

El documento descargable



La protección de las víctimas es una responsabilidad colectiva. Conocer estos derechos es un paso esencial para garantizar entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios.

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia sexual



¿Qué se considera violencia sexual?

De conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, se consideran violencias sexuales cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual de una persona, tanto en el ámbito público como privado, incluyendo el entorno digital.

En todo caso, se consideran violencias sexuales los delitos recogidos en el Título VIII del Libro II del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), entre los que se incluyen, entre otros:

- Las agresiones sexuales.
- El acoso sexual en el trabajo, incluido el que se produce a través de medios digitales.

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia sexual

El artículo 38 de la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual reconoce una serie de derechos laborales específicos para proteger a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

Organización del tiempo de trabajo

Las trabajadoras tienen derecho a:

- La reorganización del tiempo de trabajo.
- La reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario.
- La adaptación del horario, el uso de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa.

Estos derechos se ejercerán conforme a lo establecido en los convenios colectivos, acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o acuerdo directo con la trabajadora afectada. En ausencia de acuerdo, la concreción corresponderá a la trabajadora.

Trabajo a distancia

Derecho a realizar el trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si esta fuera la modalidad habitual, siempre que sea compatible con el puesto y las funciones desempeñadas.

Ausencias justificadas

Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica de la víctima se considerarán:

- Justificadas.
- Remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los servicios de salud.

Movilidad y adaptación del puesto de trabajo

Las trabajadoras tienen derecho a:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- Adaptación del puesto de trabajo.
- Acceso a los apoyos necesarios, incluidos los derivados de una situación de discapacidad.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente previstos.
-

Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo. Por ello, entre las posibles sanciones, podrá aplicarse el traslado de la persona que ha ejercido el acoso.

En ningún caso se podrá obligar a la persona afectada a cambiar de puesto, horario o ubicación dentro de la empresa

Medidas de protección en la empresa

Como medida sancionadora y preventiva:

- Se deberá separar físicamente a la persona presuntamente implicada de la persona afectada.
- Esto podrá realizarse mediante cambio de puesto, turno u horario de la persona denunciada.

La empresa estará obligada a informar de las vacantes existentes o de las que puedan producirse en el futuro.

El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales se deberá reservar el puesto de trabajo anterior.

Finalizado este periodo, la persona trabajadora podrá optar por:

- Volver a su puesto anterior.
- Permanecer en el nuevo puesto.
- Extinguir su contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Suspensión de la relación laboral

La suspensión del contrato tendrá una duración inicial máxima de seis meses. Si la protección de la víctima lo requiere, el juez o la jueza podrá prorrogarla por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

