

Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)

Hasta el 6-10-2022	A partir del 7-10-2022
<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p> <p>5. (...)</p> <p>6. (...)</p> <p>7. (...)</p> <p>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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 que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>Artículo 40. Movilidad geográfica</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p>	<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p> <p>5. (...)</p> <p>6. (...)</p> <p>7. (...)</p> <p>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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 que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>Artículo 40. Movilidad geográfica</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p>

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 los trabajadores** las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, **los trabajadores** podrán 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.

5. (...)

6. (...)

7. (...)

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo **o de víctimas de violencias sexuales**, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 las personas trabajadoras** las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial **de entre seis y doce meses**, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban **las personas trabajadoras**.

Terminado este periodo, **las personas trabajadoras** podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, **decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades**.

5. (...)

6. (...)

7. (...)

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

<p>l) (...) m) (...) n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. (...)</p> <p>Artículo 49. Extinción del contrato</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) (...) b) (...) c) (...) d) (...) e) (...) f) (...) g) (...) h) (...) i) (...) j) (...) k) (...) l) (...) m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. (...)</p> <p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas</p> <p>1. (...) 2. (...) 3. (...) 4. 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. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la</p>	<p>l) (...) m) (...) n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.</p> <p>2. (...)</p> <p>Artículo 49. Extinción del contrato</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) (...) b) (...) c) (...) d) (...) e) (...) f) (...) g) (...) h) (...) i) (...) j) (...) k) (...) l) (...) m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.</p> <p>2. (...)</p> <p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas</p> <p>1. (...) 2. (...) 3. (...) 4. 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. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén</p>
---	---

<p>excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p>c) (...)</p> <p>5. (...)</p> <p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p> <p>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.</p> <p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) (...)</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p>c) (...)</p> <p>6. (...)</p> <p>7. (...)</p>	<p>disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p>c) (...)</p> <p>5. (...)</p> <p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p> <p>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.</p> <p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) (...)</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p>c) (...)</p> <p>6. (...)</p> <p>7. (...)</p>
---	--