

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>

<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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. (...) 6. (...) 7. (...)</p> <p>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) (...) b) (...) c) (...) d) (...) e) (...) f) (...) g) (...) h) (...) i) (...) j) (...) k) (...)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. (...) 6. (...) 7. (...)</p> <p>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) (...) b) (...) c) (...) d) (...) e) (...) f) (...) g) (...) h) (...) i) (...) j) (...) k) (...)</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.</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>
---	--