| Vigente hasta el 21-8-2024 | Vigente a partir del 21-8-2024 |
|---|---|
| Contenido eliminado | Contenido añadido |
| **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>5. (…)<br><br>6. (…)<br><br>7. (…)<br><br>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.<br><br>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 | **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>5. (…)<br><br>6. (…)<br><br>7. (…)<br><br>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual 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.<br><br>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 |

| | |
|---|---|
| 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<br><br>9. (…) | 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<br><br>9. (…) |
| **Artículo 40. Movilidad geográfica**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. Las personas trabajadoras 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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>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. | **Artículo 40. Movilidad geográfica**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo 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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo 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 |

| | |
|---|---|
| 5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.<br><br>6. (…)<br><br>7. (…) | los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.<br><br>5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo<br><br>6. (…)<br><br>7. (…) |
| **Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión**<br><br>1. (…)<br><br>a) ….<br><br>b) ….<br><br>c) ….<br><br>d) ….<br><br>e) ….<br><br>f) ….<br><br>g) ….<br><br>h) ….<br><br>i) ….<br><br>j) …. | **Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión**<br><br>1. (…)<br><br>a) ….<br><br>b) ….<br><br>c) ….<br><br>d) ….<br><br>e) ….<br><br>f) ….<br><br>g) ….<br><br>h) ….<br><br>i) ….<br><br>j) …. |

| | |
|---|---|
| k) ….<br><br>l) ….<br><br>m) ….<br><br>n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<br><br>o) ….<br><br>2. (…) | k) ….<br><br>l) ….<br><br>m) ….<br><br>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.<br><br>o) ….<br><br>2. (…) |
| **Artículo 49. Extinción del contrato**<br><br>1. (…)<br><br>a) ….<br><br>b) ….<br><br>c) ….<br><br>d) ….<br><br>e) ….<br><br>f) ….<br><br>g) ….<br><br>h) ….<br><br>i) ….<br><br>j) ….<br><br>k) ….<br><br>l) ….<br><br>m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<br><br>2. (…) | **Artículo 49. Extinción del contrato**<br><br>1. (…)<br><br>a) ….<br><br>b) ….<br><br>c) ….<br><br>d) ….<br><br>e) ….<br><br>f) ….<br><br>g) ….<br><br>h) ….<br><br>i) ….<br><br>j) ….<br><br>k) ….<br><br>l) ….<br><br>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.<br><br>2. (…) |

| | |
|---|---|
| **Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>a) …<br><br>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 refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o 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.<br><br>c) …<br><br>5. (…) | **Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>a) …<br><br>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 personas 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.<br><br>c) …<br><br>5. (…) |
| **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>5. (…)<br><br>a) …<br><br>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el | **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario**<br><br>1. (…)<br><br>2. (…)<br><br>3. (…)<br><br>4. (…)<br><br>5. (…)<br><br>a) …<br><br>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 refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o 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.<br><br>c) …<br><br>6. (…)<br><br>7. (…) | 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 personas 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.<br><br>c) …<br><br>6. (…)<br><br>7. (…) |