

**Propuesta de inclusión en el
Convenio Colectivo CEPSA 2007 de
las modificaciones introducidas por
la Ley orgánica 1/2004 sobre
“Medidas de protección integral
contra la violencia de género y de las
reivindicaciones que las comple-
mentan**

Comisión Negociadora

Madrid, 27 de Septiembre de 2007



PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- a) 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 para la conciliación familiar, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, a decisión del interesado/a.
- b) En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que exista en la Empresa en cualquiera de sus centros de trabajo.

En tal supuesto la Empresa comunicará a el trabajador/a afectado por violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador/a.

Terminado este período, el trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, se suspenderá la mencionada obligación de reserva.

- c) Suspender su contrato cuando se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección del trabajador afectado requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- d) A que no se computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del E.T., las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido de los trabajadores/as víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.