

## C11/IGU/2025 – 25 N: garantizando los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

El **25 de noviembre**, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, trasciende su dimensión simbólica para convertirse en una jornada de reivindicación activa de derechos fundamentales, entre ellos los laborales. La prevención y protección en el ámbito laboral no son aspectos secundarios: están reconocidos legalmente y deben abordarse sistemáticamente, integrando la perspectiva de género en la gestión empresarial.

Mucha es la normativa que plantea dispositivos y medidas legales para proteger a las víctimas en estos casos, pero más concretamente, en el ámbito laboral, tenemos que destacar la ley marco para la protección integral contra la violencia de género, es decir, Ley Orgánica 1/2004. En dicha norma reconoce una serie de derechos a las víctimas que deben ser respetados:

- La reducción o reordenación del tiempo de trabajo
- La movilidad geográfica y el cambio de centro de trabajo
- La suspensión de la relación laboral con reserva del puesto
- La extinción voluntaria del contrato
- Ausencias justificadas y puntualidad

La aplicación de la LO 1/2004 expresa la triple finalidad de esta, es decir: facilitar la conciliación, proteger a las víctimas que deben ausentarse temporal o definitivamente del trabajo, y favorecer su reinserción laboral mediante programas específicos

Además, en el aspecto de las cotizaciones, es relevante destacar que, cuando la trabajadora ejerce la suspensión o la extinción de su contrato de trabajo en esta coyuntura, dichas situaciones se consideran como situación legal de desempleo, y el tiempo de suspensión se computa como período de cotización efectiva para prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

En cuanto a las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, si cesan su actividad para garantizar su protección, se suspende su obligación de cotización durante seis meses, los cuales se computan como cotización efectiva, y su situación se considera “asimilada al alta”.

En definitiva, el 25N es una llamada a reforzar las políticas y prácticas laborales que protejan a las mujeres vulnerables, asegurando que la empresa y la sociedad no miren hacia otro lado cuando la violencia de género atraviesa el mundo del trabajo.

### Contacto:

Maria Sastre Plomer

[igualdad@caeb.com.es](mailto:igualdad@caeb.com.es)

Tel. 971 70 60 14

[www.caeb.es/servicios/igualdad](http://www.caeb.es/servicios/igualdad)