CAF Madrid
Colegio Profesional Administradores Fincas

REFORMA ARTÍCULO 40 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El 7 de octubre ha entrado en vigor la reforma del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores establecida en la Disposición Final 14.2 de la LO10/2022 de 6 de septiembre de 2022 (**pulsa aquí para acceder**).

Esta ley de garantía integral de la libertad sexual establece que **los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de género , de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho 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, para poder hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social.

Asimismo, tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Igualmente, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género, de víctimas de 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.

La empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes en dicho momento que pudieran producirse en el futuro.

La duración inicial del traslado o cambio del centro de trabajo será 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, el trabajador puede elegir entre regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo, en cuyo caso cesa la reserva del puesto de trabajo, o extinguir su contrato, **percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.**

El periodo de suspensión del contrato por estos motivos tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la seguridad social por jubilación,

incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

V° B° LA PRESIDENTA

Isabel Bajo Martínez

EL SECRETARIO

Evelio García Hervas