

# **Guía Jurídica sobre Derechos Laborales de las Víctimas de Acoso, Violencia y Discriminación, en la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la Región de Murcia (FFIS)**

**Versión 1 (15/10/2025)**

## Índice

- 1. Declaración de Principios**
- 2. Objeto de la guía**
- 3. Marco legal**
- 4. Principales derechos laborales**
- 5. Derechos en materia de Seguridad Social**
- 6. Derechos en el empleo público**
- 7. Procedimiento y acreditación**
- 8. Recursos de apoyo**

## 1. Declaración de Principios

La Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la Región de Murcia, en adelante FFIS, en su compromiso con la igualdad, la diversidad y la no discriminación, aprueba la presente guía como herramienta de referencia para garantizar los derechos laborales de las víctimas objeto de acoso, violencia y discriminación.

Con el fin de promocionar la igualdad, la integración y la convivencia con la diversidad en el trabajo, esta guía pretende servir como apoyo a las conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, violencia contra las personas LGTBI, acoso digital por medios informáticos y discriminación por diversidad.

Tiene como propósito orientar a todas las personas de la FFIS, formadoras, investigadoras y de gestión vinculadas a esta institución, con el fin de proporcionar un entorno colaborativo, seguro de trabajo, libre de violencia y discriminación.

La FFIS se compromete a que la presente guía se integre, además de en la normativa vigente aplicable, en los protocolos de comunicación institucional y contribuyendo, tanto al cumplimiento de los principios de igualdad establecidos en el I Plan de Igualdad de la FFIS, como a la orientación, identidad o expresión de género y de violencia o discriminación por diversidad reconocidos en nuestro Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso, Violencia y Discriminación por Diversidad.

Además, reiteramos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro del marco de la Agenda 2030, donde se adopta un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, con la intención de fortalecer la paz mundial y el acceso a la justicia: el ODS en favor de la justicia: “16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”, colaborando para *“promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico, religión u orientación sexual”*.

**Fdo. María Fuensanta Martínez Lozano**  
Directora de la FFIS

## 2. Objeto de la guía

Esta guía tiene como finalidad ofrecer una visión sistemática y rigurosa sobre los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género tanto a nivel nacional como europeo.

Se apoya tanto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como en el Estatuto de los Trabajadores, normativa de Seguridad Social, como en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y demás disposiciones complementarias.

## 3. Marco legal

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- ✓ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- ✓ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- ✓ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la Asamblea General de la ONU dentro del marco de la Agenda 2030.
- ✓ Normativa específica de función pública en cada Administración.

## 4. Principales derechos laborales

- ✓ Discriminación directa o indirecta para el empleo o, una vez empleados, según se establece en el art. 4.1.c ET: por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- ✓ Interrupción del cómputo de duración del contrato formativo, según se establece en el art. 11.4.b ET: En el caso de violencia de género.
- ✓ No discriminación en las relaciones laborales, según se establece en el art. 17.1: Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- ✓ Sistema de clasificación profesional, según se establece en el art. 22 ET: La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- ✓ Igualdad de remuneración por razón de sexo, según se establece en el art. 28 ET: la FFIS está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- ✓ Permisos retribuidos Art. 37.7 ET: derecho a ausentarse y faltas de puntualidad en el trabajo con remuneración, para asistencia médica, psicológica, judicial o social vinculada a la situación de violencia
- ✓ Reducción y reordenación del tiempo de trabajo, según se establece en el art. 37.8 ET: para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la 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 establezca. 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.
- ✓ Movilidad geográfica:
  - Art. 40.4 ET, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o violencia sexual: en el caso de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva 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 FFIS tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
  - Art. 40.5 ET: las personas trabajadoras con discapacidad: cuando acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación 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 FFIS 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 para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- ✓ Suspensión del contrato con reserva de puesto, según se establece en el art. 45.1.n ET: suspensión por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual. Duración inicial de 6 meses, prorrogable hasta 18 meses mediante resolución judicial, considerándose tiempo de cotización a efectos de la prestación correspondiente de la Seguridad Social.
- ✓ Extinción del contrato Art. 49.1.m ET: la trabajadora puede extinguir el contrato con derecho a prestación por desempleo.

- ✓ Nulidad en la extinción por causas objetivas, cuando se 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 según se establece en el art. 53.4.b ET: de las personas trabajadoras que, desde el inicio del comienzo del periodo de suspensión, hayan solicitado o estén disfrutando algún permiso, adaptación o excedencia, siempre y cuando no se acredite razonadamente por parte de la FFIS la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva.
- ✓ Protección frente al despido Art. 55.5.b ET: nulidad del despido cuando la causa real sea el ejercicio de derechos derivados de la situación de violencia de género o violencia sexual.

## 5. Derechos en materia de Seguridad Social

- ✓ Acceso a prestación por desempleo en caso de suspensión o extinción del contrato.
- ✓ Cómputo como periodo de cotización en determinados supuestos.
- ✓ Acceso prioritario a programas de empleo, formación e inserción.
- ✓ Ayudas a la conciliación.

## 6. Derechos en el empleo público

- ✓ Derecho a movilidad geográfica y cambio de puesto.
- ✓ Derecho a excedencia sin necesidad de periodo mínimo de servicios previos.
- ✓ Normativa aplicable: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 7. Procedimiento y acreditación

Para el ejercicio de estos derechos, la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual, puede acreditarse mediante:

- ✓ Orden de protección.
- ✓ Informe del Ministerio Fiscal.
- ✓ Informe de servicios sociales.

- ✓ Informe de los servicios especializados de la Administración.
- ✓ Informe de los servicios de acogida.
- ✓ Sentencia condenatoria.
- ✓ O por cualquier otro título, siempre que esté previsto en las disposiciones normativas y que regulen el acceso a cada uno de los recursos y derechos.

## 8. Recursos de apoyo

- ✓ Teléfono 016: atención gratuita y confidencial 24/7.
- ✓ Teléfono 112: atención telefónica urgente para mujeres maltratadas 24/7.
- ✓ Red Regional de Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género de la CCAA.
- ✓ Servicio de Interpretación Telefónica de Idiomas para Mujeres Extranjeras Víctimas de Violencia de Género de la CCAA.
- ✓ Punto de Coordinación de las Ordenes de Protección de la CCAA.
- ✓ Centro de Emergencia para Mujeres Víctimas de Violencia de la Región de Murcia.
- ✓ Centro de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI).
- ✓ Servicio de Atención Psicológica y Social a Mujeres en situaciones de Emergencia, a través de voluntariado de Protección Civil.
- ✓ Turno Específico de Violencia de Género y Doméstica.
- ✓ Sistema integrado de Gestión Unificada de Expedientes de Violencia de Género (SIGUE).
- ✓ Centros de Servicios Sociales de Atención Primaria de la Región de Murcia.
- ✓ Equipo de Protección y Atención A la Familia (EPAF), de la Policía de Murcia.
- ✓ Instituto Murciano de Acción Social (IMAS).
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal.
- ✓ Asociaciones y Federaciones LGTBI.
- ✓ Punto Arcoíris Región de Murcia.
- ✓ INFORMAJOVEN, Ayuntamiento de Murcia.
- ✓ Oficina Regional de Atención a la Inmigración (OFRAIN) de la CCAA.
- ✓ Asociaciones de Migrantes.
- ✓ Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración.
- ✓ Cruz Roja.