

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá 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.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 27.- Garantías en caso de privación de libertad.

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absoluta.

Artículo 28.- Defensa jurídica

La empresa facilitará asesoramiento jurídico a sus trabajadores/as en los casos que, como consecuencia de la realización normal y natural de sus funciones, considere que han sido arbitrariamente demandados por algún menor.

A la hora de formarse el oportuno criterio se procederá a investigar lo acontecido y se oír el criterio de la administración que tutela al menor.

Si resultara sentencia condenatoria firme, el/la trabajador/a sufragaría los costes o penalidades y, en su caso, se incoaría el oportuno expediente sancionador.

CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD

Artículo 29.- Ropa de trabajo.

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará la ropa de trabajo que haya configurado para el uniforme, dos veces al año.

La dejadez o desidia en el cuidado de la ropa de trabajo y la incorrección de uso será objeto del oportuno expediente disciplinario, no estando permitido emplear la ropa de trabajo para las actividades propias de la vida privada del empleado.

Artículo 30.- Manutención.

El personal que durante su jornada laboral esté encargado de la supervisión de los menores en horarios de comidas tendrá opción a la manutención en el propio centro de