

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Patricia
Sánchez- Moncayo
Manso**



Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado

**Curso académico
2019-2020**

**Dirección académica
Gonzalo Duñaiturria Laguarda**

RESUMEN

En este trabajo ponemos de manifiesto la situación de las víctimas de violencia de género en España, en relación a los derechos laborales que tienen reconocidos desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las modificaciones legales que han sido necesarias para adecuar los diferentes textos legales al contenido de esta Ley. Por ello, haremos referencias al tenor literal de otros cuerpos legislativos como son el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, para pormenorizar estos derechos laborales en el ámbito del trabajo por cuenta propia, el trabajo por cuenta ajena, y aquellos reconocidos para las funcionarias.

Importante alusión se hace durante el recorrido del trabajo a aquellas mujeres que sufren este tipo de violencia, así como el reconocimiento de la condición de víctima, sin olvidar el papel fundamental que ostenta la negociación colectiva, y que posibilita el posterior desarrollo de estos derechos por medio de los convenios colectivos existentes.

Para llevar a cabo la investigación recopilaremos la información oportuna para exponer de manera clara y descriptiva los diferentes apartados de los que consta esta tesis. Así mismo, haremos hincapié en las resoluciones de diferentes tribunales españoles y en los convenios colectivos redactados a tal fin.

PALABRAS CLAVE

Mujer, víctima, violencia de género, derechos laborales, convenio colectivo, negociación colectiva, Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ÍNDICE DEL TRABAJO

I INTRODUCCIÓN

- I.1. PRESENTACIÓN**
- I.2. MOTIVACIÓN DEL TRABAJO**
- I.3. ESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO**

II OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FUENTES

- II.1. OBJETIVOS**
 - I.3.a. Objetivo general**
 - I.3.b. Objetivos específicos**
- II.2. METODOLOGÍA APLICADA**
- II.3. FUENTES UTILIZADAS**

III MARCO TEÓRICO. ANÁLISIS JURÍDICO APLICADO

- III.1. FUENTES PRIMARIAS**
 - III.1.a. Normativa/Convenios Internacionales**
 - III.1.b. Preceptos constitucionales**
 - III.1.c. Legislación y reglamentación**
- III.2. FUENTES ACLARATORIAS**
 - III.2.a. Jurisprudencia**
 - III.2.b. Doctrina**
- III.3. ANÁLISIS JURÍDICO INTEGRAL**
 - III.3.1 Introducción**
 - III.3.2 Estatuto de las víctimas de violencia de género**
 - III.3.3 Antecedentes legales**
 - III.3.4 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género**
 - III.3.5 La violencia de género en los convenios colectivos de empresa**

IV RESULTADOS Y CONCLUSIONES

- IV.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**
- IV.2. CONCLUSIONES**
- IV.3. PROPUESTAS Y PROSPECTIVAS**

ANEXOS

- 1. REFERENCIAS**

Abreviaturas utilizadas

AC	Aranzadi Civil
ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
AP	Audiencia Provincial
BOE	Boletín Oficial del Estado
CARRMM	Centro de Atención, Recuperación y Reinserción de Mujeres Maltratadas.
CC	Convenio Colectivo
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CP	Código Penal
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
JVM	Juzgados de Violencia sobre la Mujer
LAJG	Ley de Asistencia Jurídica Gratuita
LECiv	Ley de Enjuiciamiento Civil
LECr	Ley de Enjuiciamiento Criminal
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LMRFP	Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública
LO	Ley Orgánica
LOMPIVG	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
RAI	Renta Activa de Inserción
RCL	Repertorio Cronológico de Legislación
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
SEPE	Servicio Público de Empleo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores.
VG	Violencia de Género

"Si la mujer ha franqueado en gran medida la distancia que le separaba del varón, ha sido gracias al trabajo; el trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta."

SIMONE DE BEAUVOIR (1949).

I INTRODUCCIÓN

I.1. PRESENTACIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster lleva por título “Los derechos laborales de las víctimas de violencia de género”. Se trata de una tesis de investigación en el que se analizará las cuestiones relativas a este asunto, de tal forma que se abordará de manera interdisciplinar, haciendo alusión en primer lugar a la víctima y a su condición y reconocimiento como tal. Tras un breve recorrido histórico por los antecedentes legales en nuestro país de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (de ahora en adelante LOMPIVG¹), entraremos en materia al hablar de los derechos laborales que las víctimas tienen reconocidos y pueden hacer valer. Estos derechos se derivan de la promulgación de la Ley anteriormente citada, que a su vez provocó la reforma de diferentes textos legales, como veremos a continuación.

I.2. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El Derecho Laboral por una parte y el Derecho Penal por otra, tienen un punto de inflexión en este trabajo de investigación, pues si bien es verdad que trata de derechos laborales, todos ellos se derivan de una conducta tipificada como delito que el agresor comete en perjuicio de la víctima. Es por ello que, el tema escogido tiene gran interés en relación con el Máster de Acceso a la Profesión de Abogado, pues ambas han sido materias estudiadas en él, y dicha investigación nos permitirá profundizar en el asunto propuesto. Se añade a esto, el cuantioso número de casos de violencia machista acontecidos en nuestro país año tras año², un problema social conocido por todos al que debemos dar respuesta.

Por estos motivos he considerado interesante poner en relación los derechos laborales de las víctimas de violencia de género con la profesión de abogado, al ser este un tema propenso a tratar por cualquier profesional del Derecho, y aún más por aquellos abogados inscritos en el turno de oficio. Considero que el asunto propuesto posee un interés social indudable, pues por desgracia, raro es el día que no se abre el telediario, o encontramos en la portada de cualquier periódico de tirada nacional una noticia sobre ello.

Su relevancia jurídica también es innegable, pues la Ley 1 /2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supuso un antes y un después en la legislación española.

¹ Proponemos esta denominación, desde el convencimiento de la frecuencia con que de hora en delante de habrá de citar esta norma y a la vista de la dificultad de pronunciación de otras fórmulas más breves.

² Sin ir más lejos, durante el año 2019, fueron 55 las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, registrándose en este periodo un nuevo repunte en lo relacionado con este tipo de delitos, cerrándose con la cifra de víctimas mortales más alta desde 2015, según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (7 de enero de 2020). Disponible en <https://www.ine.es/>.

I.3. ESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO

Este proyecto se encuentra configurado en diferentes secciones: comenzando con una introducción y planteamiento del problema en cuestión, después de desarrollará el concepto de violencia de género, y violencia doméstica, así como el estatuto de aquellas mujeres que son víctimas. En el siguiente epígrafe hablaremos de los antecedentes legales sobre el asunto en nuestro país, y el recorrido seguido por las diferentes leyes hasta llegar a la situación actual. Acto seguido se expone el siguiente título “Derechos laborales de las víctimas de violencia de género”, que como se puede intuir por la rúbrica, es la parte de la exposición donde se encuentra el núcleo de la misma. Está clara la distinción de los derechos de las víctimas según sean trabajadoras por cuenta ajena, por cuenta propia o funcionarias, por lo que resulta más conveniente separar estos tres supuestos para facilitar su explicación. A continuación, profundizaremos sobre el ámbito de la violencia de género y cómo es tratada en los convenios colectivos, tanto de empresa como de sector, así como los derechos que dichas cláusulas reconocen a aquellas mujeres que trabajan en ellas.

II OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FUENTES

II.1. OBJETIVOS

Estudio de los derechos laborales que amparan a las mujeres que sufren violencia de género y tengan acreditadas su condición de víctima.

II.1.a. Objetivo general.

El presente trabajo de investigación plantea como objetivo principal exponer y analizar el marco jurídico laboral en el que se encuentran aquellas mujeres que sufran o hayan sufrido violencia de género y tengan reconocida su condición de víctima por un juez o, en algunos supuestos, por el Ministerio Fiscal. De este objeto se desprende la importancia del trabajo, que incidirá en ellas como un gran apoyo social y familiar para lograr una dependencia económica y poder ser independiente de su agresor.

II.1.b. Objetivos específicos

1. Reflejar los antecedentes legales en nuestro país sobre la cuestión, es decir, realizar un pequeño recorrido expositivo en el que se describa la situación existente hace décadas, hasta llegar a la actualidad.
2. Poner de manifiesto la importancia que LOMPIVG ha tenido para nuestra sociedad, planteando el marco legal en el que hoy nos encontramos, así como aquellos preceptos que fueron derogados o modificados tras su entrada en vigor, fruto de una necesidad imperante.
3. Analizar los convenios colectivos más significativos y pioneros en cuanto a derechos laborales de las víctimas se refiere, sin olvidar la jurisprudencia de los diferentes tribunales relativa a la negociación colectiva.
4. Realizar un recorrido por las diferentes Directivas europeas y Planes de Acción.
5. Proponer posibles soluciones ante un problema real y social como es la violencia de género, sin olvidar el pasado, buscando respuestas presentes, y con miras a su erradicación en un futuro.

II.2. METODOLOGÍA APLICADA

La metodología llevada a cabo en nuestra investigación para alcanzar los objetivos antes referidos se ha basado principalmente en el análisis de los derechos efectivos en el ámbito laboral, revisando para ello los diferentes textos legislativos que han ido modificándose desde la entrada en vigor de la Ley 1/2004. Estas prerrogativas son la reducción de la jornada de trabajo y la posibilidad de reordenar el tiempo del mismo, la movilidad geográfica y el cambio de puesto de trabajo en la medida de lo posible, la suspensión del contrato de trabajo con derecho del puesto y el derecho a percibir prestación por desempleo, la extinción del contrato por decisión de la trabajadora, las ausencias e impuntualidades y, finalmente, el despido, sin olvidarnos de las excedencias en el caso de las funcionarias.

La investigación utilizada en el desarrollo del proyecto es mayoritariamente de carácter descriptivo, ya que el proyecto presenta en su exposición los derechos característicos de la violencia de género.

Para el desarrollo del trabajo de investigación hemos analizado principalmente la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Estatuto de los Trabajadores, y el Estatuto Básico del Empleado Público, amén de otros cuerpos legislativos que nos ocuparán más adelante en el desarrollo de la cuestión.

No podemos dejar de lado la evolución de la violencia de género durante las últimas décadas, por lo que nos apoyaremos en los datos estadísticos referentes al problema de organismos como el INE, que nos proporcionarán información de gran valor, para seguir en la misma línea o, del contrario, proponer métodos más efectivos para la solución del problema.

Haremos hincapié en la jurisprudencia sobre este asunto, relacionada con diversas situaciones acontecidas en el ámbito laboral de las trabajadoras, y también en cuanto a los convenios colectivos se refiere, exponiendo las diferentes decisiones judiciales relativas a los conflictos que han ido existiendo en la jurisdicción laboral.

A mayores de la elaboración propia, es conveniente destacar las diversas herramientas de búsqueda de información de diversa índole, como son legislación y manuales doctrinales, para recopilar los datos más destacables en relación con el tema.

II.3. FUENTES UTILIZADAS

Las fuentes empleadas para desarrollar la presente investigación pueden seccionarse en dos tipos, primarias y secundarias. Las fuentes primarias están compuestas por leyes, normas y convenios internacionales. Son fuentes de producción originaria, ya que no han sido interpretadas ni tratadas por otro sujeto con anterioridad, sino que servirán de fuente de origen para posteriormente crear nuestra propia interpretación.

En relación con las fuentes secundarias, son aquellas desarrolladas por especialistas en la materia; nos van a aportar conocimientos y van a permitir desarrollar la investigación de forma activa. Este tipo de fuentes son las encargadas de interpretar y de dar a conocer cómo afecta una determinada norma, y qué implicaciones tiene su aplicación o desarrollo.

Entre las fuentes primarias utilizadas podemos destacar la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el 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, amén de la normativa europea a la cual también hacemos referencia, como son las múltiples Directivas que veremos a continuación y, en especial, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido también como Convenio de Estambul, por ser esta ciudad donde se llevó a cabo su desarrollo legislativo, siendo concluido el 11 de mayo de 2011.

Importante en este aspecto es el papel que juegan los múltiples convenios colectivos a los que haremos referencia a lo largo del análisis, al ser estos una fuente del derecho más nacida del acuerdo celebrado entre empresario u organización de empresarios y una representación de trabajadores, con eficacia vinculante.

En cuanto a las fuentes aclaratorias hemos completado el análisis con doctrina de diferentes expertos en la materia, así como con sentencias que han ido aconteciendo a lo largo de los años, para exponer de manera más ilustrativa la línea jurisprudencial seguida por Jueces y Magistrados. Para el caso que nos ocupa, no se han utilizado fuentes secundarias como la costumbre y los principios generales del derecho, por no considerarlos de relevante aplicación en este trabajo.

III MARCO TEÓRICO

III.1. FUENTES PRIMARIAS

III.1.a. Normativa/Convenios Internacionales

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015, que llevaba por rúbrica “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”³. Esta agenda consta de una serie de objetivos (ODS) y de metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016, siendo el ODS 5 el “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Un hito imprescindible en cuanto a violencia de género se refiere fue el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, anteriormente citado, cuya importancia recae en ser el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y sin duda, es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con este tipo de violencia. La firma del Convenio se abrió en Estambul el 11 de mayo de 2011, y entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014. En cuanto a sus objetivos debemos mencionar los siguientes: prevenir la violencia; proteger a las víctimas y realizar acciones judiciales contra los agresores; sensibilizar a toda la sociedad, en especial a hombres y niños, para que cambien de actitud y rompan con una cultura de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa; destacar la importancia de una actuación coordinada de todos los organismos y servicios oficiales pertinentes y la sociedad civil, y la recogida de datos estadísticos y de investigación sobre todas las formas de violencia contra la mujer.

Como se deduce de los párrafos anteriores, uno de los principales objetivos de la Unión Europea es la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, principio que ha sido reforzado a lo largo de los años por el Parlamento Europeo. El principio de igual retribución entre ambos sexos se recoge en el artículo 157 TFUE. Cabe destacar también el artículo 153 de este mismo texto legislativo, el cual permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Como concreción de estos imperativos, la UE ha ido desarrollando una serie de actos legislativos entre los que cabe destacar los siguientes:

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que

³ Resolución 70/1, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.

se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En ella se define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Actualmente se encuentra en revisión de las disposiciones referidas a la igualdad de retribución.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

Plan de Acción en materia de género 2016-2020 del Consejo. El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó este Plan de Acción en materia de género en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

III.1.b. Preceptos constitucionales

En este apartado veremos cuáles son los preceptos constitucionales aplicables a esta investigación, de tal manera que tienen una relación más o menos estrecha con los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Muchos de estos artículos se incardinan en el Capítulo II CE, lo que pone de relieve su importancia, al estar ubicados unos en la Sección I *De los derechos fundamentales y de las libertades públicas*, y otros tantos en la Sección II *De los derechos y deberes de los ciudadanos*. Ha continuación analizamos su tenor literal, así como su correlación con el tema propuesto:

Artículo 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

De este precepto podemos deducir que la violencia de género no debe ser un problema ajeno a los poderes públicos, pues este tipo de violencia constituye un ataque directo a los Derechos Fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación. Los poderes públicos tienen la obligación de adoptar medidas para que estos derechos sean efectivos y reales.

Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El principio de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación constituyeron en el siglo XVII una de las principales reivindicaciones de los revolucionarios liberales, con lemas tan sonados como *liberté, égalité, fraternité*, surgido en la Revolución Francesa. En España este movimiento jurídico-político no se recogió de forma expresa en la Constitución hasta entrado el siglo XX, con el artículo 2 de la Constitución republicana de 1931 que proclamaba la igualdad ante la ley y con el artículo 25 que recogía la prohibición de discriminación por determinadas circunstancias (naturaleza, filiación, sexo, clase social, riqueza, ideas políticas y creencias religiosas), siendo ambos preceptos antecedentes del artículo 14 de la Constitución de 1978.⁴

No planteó problemas a la hora del proceso constituyente, y el texto actual era semejante al que figuraba en el Anteproyecto de Constitución. La

⁴GÁLVEZ MUÑOZ. L (2003) *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Profesor titular. Universidad de Murcia. Actualizada por SIEIRA. S, (2011) *Letrada de las Cortes Generales*.

diferencia más notoria entre ambos textos es de tipo gramatical, fruto de una enmienda *in voce* presentada por el senador Camilo José Cela Trulock.⁵

El desarrollo legislativo del artículo 14 es de carácter relacional y no autónomo, por lo que no puede predicarse en abstracto, sino respecto a relaciones jurídicas concretas. Por este motivo no se puede concebir un desarrollo global y unitario del precepto, sino que serán las normas individuales de las diferentes áreas existentes las encargadas de su desarrollo, siendo la Ley 1/2004 un ejemplo de dicha actividad.

Artículo 15 CE: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.

En esta primera parte del precepto, nuestra CE incorpora el derecho de todos a la vida e integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Además, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y solo por ley puede ser regulado su ejercicio.

Artículo 24 CE: Constituido como un pilar esencial de los derechos fundamentales y libertades públicas, este precepto reza “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

Añade el inciso segundo que, asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos.

El artículo 24 CE fue redactado con el objeto de asegurar el acceso de todas las personas a la justicia en condiciones de igualdad, y de eliminar la discriminación que la falta de recursos ocasiona, reconociendo en el artículo 119 de este mismo texto constitucional que la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley, y en todo caso, respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

Artículo 35 CE: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo”. Añade en el segundo inciso “La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”.

⁵ Si en el Anteproyecto se hablaba de que “todos los españoles son iguales ante ley, sin discriminaciones por razón de...”, en el texto final se habla, gracias a la enmienda del senador Cela, de que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de...”

Este precepto, configurado en la CE como un derecho-deber relacionado con la violencia de género resulta crucial para el desarrollo de los derechos laborales de las víctimas. Sin duda el trabajo es un elemento fundamental, no solo para lograr independencia económica de su agresor, sino también para un desarrollo social de la trabajadora.

Artículo 37.1 CE: “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Se refleja este texto como consecuencia directa del reconocimiento del derecho de libertad sindical, pues no existiría libertad sindical en un sistema que no reconociera el derecho a negociar de los representantes de los trabajadores, pero reconocido como un derecho independiente de aquélla. Es por ello, el derecho a la negociación colectiva tiene una tutela propia y diferenciada de la libertad sindical.

Artículo 119 CE: como anteriormente dijimos, “la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley” se trata de un derecho recogido por primera vez en España en la Constitución de 1931. En él se proclama un derecho a la gratuidad de la justicia en una serie de casos y de una determinada forma establecida por el legislador. Según la doctrina del TC, la gratuidad de la justicia se configura como un derecho subjetivo cuya finalidad es asegurar la igualdad de defensa y representación procesal al que carece de medios económicos, constituyendo al tiempo una garantía para los intereses de la Justicia⁶.

Dicho texto constitucional aparece desarrollado en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, posteriormente modificada por el Real Decreto Ley 3/2013 de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita. Este Real Decreto reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita a aquellas víctimas de violencia de género, terrorismo y trata de seres humanos en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas, así como a los menores de edad y las personas con discapacidad psíquica cuando sean víctimas de situaciones de abuso o maltrato, con independencia de que cuenten con los recursos económicos para litigar. Además, de la víctima de violencia de género, son legitimarios los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fuera el agresor.

La condición de víctima de violencia de género se adquiere mediante denuncia o querrela, o se inicie un procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita no solo proporciona abogados y procuradores, sino que en él están incluidas las prácticas de pruebas periciales, psicológicas y psiquiátricas que resultaran esenciales en un proceso de este tipo.

El beneficio de justifica gratuita se perderá en caso de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

⁶ STC 77/1983, de 3 octubre.

III.1.c. Legislación y reglamentación

La norma eje es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo logro es el haber reconocido, en sus artículos 21 a 26, por primera vez en España una serie de derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social para las mujeres víctimas de violencia de género. La entrada en vigor de esta Ley supuso la modificación del Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, y Ley de Reforma de la Función Pública, motivo de su gran repercusión en el ámbito laboral.

La Disposición Adicional séptima de la LOMPIVG modificaba siete artículos del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, introduciendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género dentro de la legislación laboral común. La Disposición Adicional octava de esta misma Ley reformó también varios preceptos de la Ley General de la Seguridad Social, introduciendo una nueva Disposición Adicional, que reconoce beneficios de Seguridad Social para las víctimas y también para empresarios, con el propósito de facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos. No obstante, su verdadera efectividad requería el desarrollo de los derechos introducidos por parte de otras leyes estatales y autonómicas, así como su previsión en los distintos convenios colectivos. Es por este motivo que tras la aprobación de la Ley 1/2004 ha sido necesario un desarrollo legislativo ulterior.

Entre las leyes de carácter estatal posteriormente desarrolladas cabe destacar que la Resolución de 14 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, por la que se aprobó el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia, reconoció ya un régimen específico para las faltas de asistencia o puntualidad de las mujeres víctimas de violencia de género. Del mismo modo, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo⁷, introdujo bonificaciones en la Seguridad Social para la contratación de estas mujeres.⁸

Otras normas de gran calado son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que modificó la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de los Trabajadores, garantizando los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género; la Ley 7/2007, 12 abril, Estatuto Básico del Empleado Público, desarrolla los derechos laborales y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las funcionarias víctimas de violencia de género. Y la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, que reconoce ciertos derechos laborales a las trabajadoras autónomas dependientes víctimas de este tipo de violencia.

⁷ BOE. 141, de 14 de junio de 2006.

⁸ En el año 2017 se bonificaron 801 contratos de trabajo para víctimas de violencia de género, siendo la mayoría (75%) de carácter temporal, hecho que dificulta su inserción laboral.

Las leyes autonómicas también se hicieron eco en su día de la entrada en vigor de la LOMPIVG. Así ocurrió, por ejemplo, en Madrid, donde se aprobó la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, que alude a los derechos laborales de las mujeres víctimas reconocidos a nivel estatal. De mayor importancia por su desarrollo y por la ampliación de derechos y prestaciones laborales es la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. La Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, recoge y desarrolla los derechos reconocidos en la ley integral para las funcionarias víctimas de violencia de género, dentro de su ámbito.

A rasgos generales podemos concluir que el desarrollo legislativo autonómico no ha sido el deseado, pues, las leyes autonómicas, se limitan a recoger los derechos ya definidos en el ámbito estatal sin añadir sustancialmente nuevas prestaciones o derechos. Quizá este escaso desarrollo responda a que el artículo 149.1, 7ª CE atribuye competencia exclusiva al Estado sobre las materias referidas a la legislación laboral, aunque sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

III.2. FUENTES ACLARATORIAS

III.2.a. Jurisprudencia

A continuación, analizaremos diversas sentencias dictadas por Jueces y Tribunales a lo largo de los años para llegar a entender mejor la problemática existente en este asunto a la hora de que la víctima haga valer los derechos laborales que la amparan. De esta manera ponemos de manifiesto la relevancia práctica de esta materia y los problemas y vicisitudes con los que nos podemos encontrar en la vida real:

En primer lugar, hablaremos de la **Sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 3 de octubre**. Tras la resolución del Juzgado de lo Social, la demandada interpuso demanda sobre despido disciplinario frente a la empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA S.A y el FOGASA. Según la carta de despido fechada el 27 de julio de 2007 la empresa detallaba una serie de sucesos constitutivos de irregularidades por parte de la trabajadora, alegando que mientras esta se encontraba en situación de baja médica por enfermedad llevaba una “vida totalmente normal”, considerándolo la empresa como una falta laboral muy grave al amparo del artículo 95.3 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, en relación con el artículo 54.2.d) ET.

La actora presentó denuncia por malos tratos de su pareja el 13 de julio de 2003, separándose de él dos años y medio, periodo tras el cual retomaron la convivencia. En fecha 5 de febrero de 2006 presentó nuevamente denuncia por malos tratos dictando el JVM nº 1 de Barcelona medidas cautelares (prohibición de aproximarse a menos de 500 metros). La empresa cambió a la actora de turno, pasando a realizar turno diurno, como consecuencia de la situación de violencia que sufría. También se le concedió permiso para ir al Juzgado y obtener

la resolución de medidas cautelares, e incluso, desde la empresa se llamó en una ocasión a los Mossos d' Escuadra para protegerla al final de la jornada laboral debido a una llamada de su pareja. Motivos por los que la mercantil conocía sobradamente la situación que estaba sufriendo.

La actora estuvo desde el 18 de mayo de 2007 hasta el 5 de noviembre de 2007 en situación de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad.

En esta sentencia se pone de manifiesto que solo podría declararse el despido procedente si la infracción imputada a la trabajadora quedase absolutamente desvinculada con el ejercicio de los derechos que le amparen, en concreto refiriéndose al artículo 55.5.c) ET. Sin embargo, la imputación que figuraba en la carta de despido como apuntamos anteriormente era la de hacer "vida totalmente normal", careciendo dicha imputación de entidad disciplinaria, estando además su sanción regulada en el artículo 21.4 LOMPIVG cuando dispone que "las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de violencia de género se consideran justificadas. Finalmente, el TSJ de Cataluña falló declarando nulo el despido y condenando a la empresa a su readmisión, así como al abono de los salarios dejados de percibir como causa de ese despido.

Otra resolución destacable en el tema que nos ocupa es la **Sentencia 188/2018 de 22 de mayo del TSJ de Navarra**, Sala de lo Social. En primera instancia, el Juez de lo social reconoció una pensión de viudedad cuya fecha de efectos era el fallecimiento del causante. Los hechos de este caso se remontan a cuando la actora contrajo matrimonio en el año 1978, del cual nacieron tres hijos, en el 1998 se separaron de mutuo acuerdo, aprobándose el correspondiente convenio regulador en la sentencia, disposición donde se pactaba el percibo por la actora de pensión compensatoria. Durante el tiempo de relación matrimonial la actora sufría insultos frecuentes, desprecios y maltratos físicos por parte de su esposo, obligándole incluso a abortar, razón por la que en el periodo de convivencia conyugal la actora no trabajó apenas. El 11 de enero de 1999 interpuso denuncia contra su esposo, el cual siguió procedimiento de faltas, condenando a su pareja como autor de faltas de vejaciones del derogado artículo 620.2 CP.

Posteriormente, la actora presentó demanda de divorcio, reconducido el procedimiento a divorcio de mutuo acuerdo, aprobando así el convenio regulador. En este convenio se otorgaba al esposo la guardia y custodia del hijo menor, así como el uso y disfrute de la vivienda conyugal, por ser esta adquirida por él antes del matrimonio, renunciando la actora a la pensión compensatoria. En 2016 el excónyuge fallece, y un año después la actora solicitó pensión de viudedad por medio de reclamación administrativa previa, siendo desestimada por el INSS "por no tener derecho, en el momento del fallecimiento, a la pensión compensatoria del artículo 97 Código Civil en concordancia al 220.1 LGSS. Posteriormente, el juez de lo social dio la razón a la actora, estimando la demanda y reconociéndole la correspondiente pensión de viudedad. A esta sentencia el INSS recurrió en súplica, alegando incorrecta aplicación del artículo 220.1.3 TRLGSS, oponiéndose al reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad al considerar que la vía de acceso a la misma, por violencia de género, exige ciertos requisitos que en este caso no concurrían.

Este artículo 220 TRLGSS establece que en los casos de separación o divorcio el derecho a pensión de viudedad corresponde a quien sea o haya sido cónyuge, siempre que no haya contraído nuevas nupcias o hubiera constituido nueva pareja de hecho. Se requiere asimismo que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria, y esta quedase extinguida con la muerte del causante. Sin embargo, se dispone en el último inciso de este precepto que, en todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio por sentencia firme, por archivo de la causa al extinguirse la responsabilidad penal por fallecimiento o por orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.

Por este motivo, en el caso presente, pese a que la actora renunció en el convenio regulador a la pensión compensatoria que le correspondía, al fijarse la excepción para aquellos casos en que la mujer sea víctima de violencia de género se entiende que es acreedora de este derecho sin necesidad de cumplir los requisitos anteriormente exigidos. Es por lo que, el Tribunal consideró desestimar el recurso de súplica interpuesto por el INSS.

Estas decisiones tienen su razón de ser por la necesidad de autodefensa y protección en que se encuentran las víctimas, justificadas por su situación de debilidad y desamparo como apunta la **STSJ de Galicia de 25 de enero de 2018**, y, como razona la **STS de 5 de febrero de 2013**, ante la posibilidad de que una urgencia de romper la convivencia por este motivo llevara a la mujer a renunciar a su derecho a percibir pensión compensatoria, la ley se modifica para establecer una presunción a su favor.

En una reciente **STC de 17 de octubre de 2019** se resuelve una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado nº 26 de Barcelona, en relación con el artículo 52 TRLET. En esta sentencia se despide a una trabajadora por causas objetivas, defendiendo la empresa tal despido por superar el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, ya que esta trabajadora se había ausentado un total de nueve días de los cuarenta hábiles marcados en el artículo 52 (teniéndose en cuenta dos meses continuos).

Este mismo precepto indica que las patologías que pueden dar lugar a la aplicación de este precepto son derivadas de enfermedad o indisposición de corta duración, excluyendo expresamente las derivadas de accidente laboral, las patologías de especial gravedad y las que superen el período de 20 días consecutivos. De este modo, el TC avala el despido por baja laboral, aunque esté justificada, si bien con tres votos particulares, a destacar por su contenido el de la Magistrada M^a Luisa Balaguer.

La importancia de esta sentencia para el caso que nos atañe son las exclusiones que el mismo artículo 52.d) TRLET establece, por lo que no se computarán como falta de asistencia las ausencias debidas a huelga general de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como las enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia, paternidad, enfermedad o accidente no laboral acordado por los servicios sanitarios oficiales y con duración superior a veinte días, añadiendo por último, que tampoco computarán como faltas de asistencia aquellas motivadas por la situación física o psicológica derivada de una situación de violencia de

género, debidamente acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

III.2.b. Doctrina

Para llevar a cabo la investigación del presente trabajo hemos empleado diversos manuales doctrinales, por citar algunos de los autores más importantes, detallaremos los siguientes:

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA: citado en esta tesis en el desarrollo del epígrafe referente a los convenios colectivos y la violencia de género, debido a su obra *El principio de igualdad en la negociación colectiva*⁹. Desempeña su trabajo como magistrado en la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. A lo largo de su carrera ha dictado diferentes resoluciones relevantes, entre las que podemos destacar dos de 1993 y 1994, donde concedió las primeras indemnizaciones por acoso sexual, por considerarlos una clara discriminación por razón de sexo y una vulneración a los derechos fundamentales, que dio lugar a un reciente reportaje televisivo, *Salvados acoso sexual, el juez de la primera sentencia por acoso sexual en el trabajo*; en ella defendió su integración en la LOMPIVG. Como magistrado ha dictado sentencias donde aplicó enjuiciamiento de género con el objetivo de erradicar los prejuicios y la discriminación por razón de género, además de plantear cuestiones de constitucionalidad al considerar que el sistema legal de cómputo de carencias de las personas trabajadoras a tiempo parcial vulneraba el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo.¹⁰

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO: profesor de universidad e investigador muy involucrado en la lucha contra la violencia machista. Entre sus obras relativas a este tema destacan *El reconocimiento de los derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los convenios colectivos* (2007), *El derecho de asilo frente a la violencia de género* (2010), *La violencia de género en el contenido de los estatutos de autonomía* (2010) y *La protección jurídica del acoso laboral* (2012).

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO: ejerció años atrás como abogado laboralista y en 2014 fue nombrado magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo por el turno reservado a juristas de reconocida competencia. Fue vicepresidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y en la actualidad es codirector de la Revista Española de Derecho del Trabajo. Es autor de más de cien monografías, de las que podemos destacar *La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: una introducción para laboralistas*, y *La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género*, de la que escribió un tomo de aspectos laborales y otro de aspectos sociales.

⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*.

¹⁰ STC 253/2004, de 22 de diciembre, y STC 61/2013, de 14 marzo, siendo esta última la que declaró inconstitucional del sistema de cómputo de carencias para las personas trabajadoras a tiempo parcial y motivó un cambio legislativo.

III.3. ANÁLISIS JURÍDICO INTEGRAL

III.3.1 INTRODUCCIÓN

La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es una ley que consagra y garantiza a todas las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, todos ellos destinados a poner fin a la relación de violencia y a recuperar su proyecto de vida¹¹.

Los derechos reconocidos en este texto legislativo gozan de carácter universal, esto es, que todas las mujeres que sufran o hayan sufrido algún acto de violencia de género los tienen garantizados, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este tipo de violencia es la expresión más grave de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Para comenzar debemos delimitar el concepto de violencia de género: según la Asamblea General de la ONU, lo definió en 1993 como “todo acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”¹². Añade las diversas formas en las que se puede manifestar: violencia por un compañero sentimental, violencia sexual y acoso, trata de seres humanos, mutilación genital y matrimonio infantil.

El artículo 1 LOMPIVG nos ofrece una definición del concepto distinta, afirmando que es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun cuando no haya existido convivencia entre ambos.

¹¹ Guía de derechos de las víctimas violencia de género (2016) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

¹² Declaración de la Asamblea General de la ONU sobre eliminación de la violencia contra la mujer. (RES 48/104 del 20 de diciembre de 1993).

III.3.2 ESTATUTO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para acreditar la situación de violencia de género debemos acudir a los artículos 23, 26 y 27.3 LOMPIVG, donde establece que, con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos establecidos en la Ley se debe acreditar con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional por informe del Ministerio Fiscal que indique los posibles indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la correspondiente orden de protección.

Según el artículo 23 de la citada Ley¹³, para el reconocimiento de estos derechos, como ya hemos adelantado, es necesario sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien mediante un informe realizado por el Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. Podrá también acreditarse esta situación mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Añade este precepto que será el Gobierno junto con las Comunidades Autónomas de común acuerdo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, quienes diseñarán los puntos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

En el Capítulo II de la Ley se hace referencia a los derechos de las funcionarias públicas, recogidos en el artículo 26 LOMPIVG, texto que nos remite de igual modo al artículo 23, detallado anteriormente, por lo que deducimos que el procedimiento para la acreditación de la situación de violencia de género es indiferente sea una trabajadora o una funcionaria pública.

¹³ Precepto modificado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Este artículo 23 LOMPIVG es objeto de modificación con una doble finalidad. Por una parte, para concretar y ampliar los títulos judiciales habilitantes para acreditar la condición de víctima de violencia de género, y, por otra parte, para establecer otros títulos no judiciales habilitantes para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco existe procedimiento judicial abierto.

La problemática recae en que un porcentaje elevado de las víctimas de violencia de género asesinadas no había denunciado previamente la situación que estaban sufriendo, a modo de ejemplo, en 2017, el 76.5 % de las mujeres asesinadas no denunció a su agresor antes de ser asesinadas, lo cual se traduce en una imperiosa urgencia y necesidad ampliar los mecanismos de acreditación de las situaciones de violencia de género. Cabe recordar que el artículo 18.3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), exige no supeditar la protección de las víctimas de violencia de género al ejercicio por parte de aquéllas de acciones legales ni a la declaración contra el autor.

III.3.3 ANTECEDENTES LEGALES

Los antecedentes de la Ley 1/2004 más remotos los encontramos en la Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas, una asociación española sin ánimo de lucro que fue creada en 1974, cuya Presidenta era Ana María Pérez del Campo: sin duda fue una organización pionera y referente en la defensa de los derechos e intereses de las mujeres y sus hijos, así como en la lucha por erradicar la violencia de género, pues incluía programas de atención para ellas.

Años después, y siendo Pérez del Campo también su fundadora, se creó en 1991 el Centro de Atención, Recuperación y Reinserción de Mujeres Maltratadas (CARRMM), de tal forma que entró en funcionamiento en Madrid el primer centro que atendió a las víctimas en régimen residencial, como instrumento para salvar sus vidas.

En 1998 el Gobierno del Partido Popular aprobó un Plan de Acción contra la violencia doméstica, debido en parte a la presión de las organizaciones de mujeres, de tal forma que conllevó a modificar el Código Penal en materia de protección a las víctimas de malos tratos y la Ley de Enjuiciamiento Criminal para incluir el delito de “violencia psíquica ejercida con carácter habitual” y una nueva “medida cautelar que permita el distanciamiento físico entre el agresor y la víctima”, medidas innovadoras que entraron en vigor con la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio.¹⁴

Durante los años posteriores las organizaciones de mujeres en España implicadas con la lucha contra la violencia machista plantearon la necesidad de una Ley Integral que asumiera que se trataba de un problema de Estado y, por tanto, hacía falta diferentes políticas para afrontar y combatir la situación.¹⁵

Fue en el año 2000 cuando el entonces Presidente del Gobierno, José María Aznar se comprometió a poner en marcha una Ley Integral en caso de llegar al Gobierno nuevamente, durante un encuentro con la Plataforma de Mujeres Artistas contra la Violencia de Género. Al año siguiente, el Grupo Socialista registró en el Congreso de los Diputados su Proposición de Ley Orgánica Integral contra la Violencia de género. Esta Proposición se debatió en la Cámara baja, siendo apoyada por todos los grupos a excepción del Partido Popular, de tal manera que obtuvo 151 votos a favor frente a 165 en contra.

En 2003 se aprobó la LO 11/2003, de Medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, y un año más tarde tuvo lugar la campaña electoral donde el candidato a la Presidencia del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero, anunció que de ser elegido, el primer proyecto de ley que remitiría al Parlamento sería aquel en contra de la violencia de género, de tal manera que dicho proyecto se tramitó el 25 de junio de 2004 y recibió el apoyo de todos los grupos parlamentarios, tanto en el Congreso de los Diputados como posteriormente en la Cámara Alta.

¹⁴ POZA CAMPILLO, INÉS (2014) *Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014)*, pág. 207-231.

¹⁵ Historia de la Ley Integral contra la violencia de género española. Disponible en www.mujiereisenred.net

III.4.4 DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Título II, Capítulo II de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge una sucesión de derechos laborales otorgados a las trabajadoras víctimas de violencia de género en su artículo 21, para que puedan justificar, alterar, suspender o extinguir su relación laboral por su propia decisión, de tal forma que cuenta con un abanico de posibilidades, eligiendo la que le resulte más apropiada a su situación, estando el empresario obligado a respetar esta decisión.

Debido a esto, la Ley impone al empresario que tome en consideración vicisitudes personales de las trabajadoras de su empresa¹⁶, pues verse inmersa en esta situación puede provocar bajas por lesiones o por trastornos psicológicos, necesidades de realizar trámites administrativos o judiciales, de recibir atención sanitaria o apoyo social, como también plantear a la trabajadora la conveniencia de abandonar su localidad de residencia con el consiguiente interés de obtener un traslado o un desplazamiento o, en última instancia, abandonar su puesto de trabajo temporal o definitivamente.

Con la entrada en vigor de la LOMPIVG se modificaron diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Para el caso de las funcionarias, se aprobó posteriormente la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que deroga los artículos de la Ley 30/1984 modificados por la LOMPIVG e incorpora en su texto los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Sin embargo, la LOMPIVG no modificó la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas para las funcionarias. Sin perjuicio de esto, las medidas establecidas por la LOMPIVG en relación con las funcionarias víctimas de violencia de género y los derechos reconocidos por el EBEP, deben ser aplicables al personal estatutario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.2. del Estatuto marco y el artículo 2.3 del EBEP.

Para aquellas trabajadoras por cuenta propia, se le reconocen ciertos beneficios en el ámbito de la Seguridad Social por el tiempo de inactividad profesional, para evitar la ruptura de la carrera de seguro por causa inimputable a la mujer. Estos derechos se recogen en el artículo 21.5 LOMPIVG, desarrollado por el RD 1335/2005¹⁷. De esta forma, las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, no tendrán obligación de cotizar durante un período de seis meses, período que será considerado como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, y su situación será considerada como asimilada al alta. Para ello, se tomará una

¹⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2006) *La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género*, pág. 333.

¹⁷ (RCL 2005, 2274) Disposición Adicional Única.

base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Centrándonos ahora en el ámbito sociolaboral de la LO 1/2004, como indicamos anteriormente, entre sus principios rectores encontramos el de garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que conciben los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género.

Los derechos laborales toman su base en el artículo 21 LOMPIVG, y están reconocidos para trabajadoras por cuenta ajena, funcionarias y trabajadoras autónomas económicamente dependientes, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La modificación de este artículo establece un modelo de documento/informe emitido por los servicios públicos especializados, en el que se constate fehacientemente la renuncia al puesto de trabajo por razón de violencia de género, con la acreditación de que la renuncia al puesto de trabajo no es por voluntad propia sino que la víctima trabajadora se ve obligada a abandonar su puesto por razón de violencia de género, lo que le favorecería a la hora de solicitar ayudas y prestaciones por desocupación, y favorecer su reinserción laboral.

Siguiendo el orden legal, las medidas de tutela establecidas en el artículo 21 LOMPIVG son las siguientes:

DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Se encuentra reconocido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se reconoce el derecho a la reducción de la jornada de trabajo, conllevando una disminución proporcional del salario. Se reconoce únicamente a la trabajadora y a la funcionaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral¹⁸.

De este derecho se deduce que se permite realizar una jornada de menor duración a la habitual con el fin de recibir asistencia apropiada a su estado físico o psicológico, y para eludir cualquier riesgo o amenaza proveniente de su agresor a que, eventualmente, pudiera estar expuesta en las inmediaciones del lugar de trabajo.

En el 37.7 ET no se fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien mediante convenio colectivo o por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y

¹⁸ El derecho a la asistencia social integral se encuentra definido en el artículo 19 LOMPIVG del siguiente modo: 1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. Añadiendo en su punto segundo que la atención multidisciplinar implicará especialmente: a. Información a las víctimas, b. Atención psicológica, c. Apoyo social, d. Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer, e. Apoyo educativo a la unidad familiar, f. Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos, g. Apoyo a la formación e inserción laboral.

la empresa, y, en defecto de estos, mediante acuerdo entre empresario y trabajadora¹⁹. A falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y en caso de que la empresa cuestione dicha reducción, ella podrá exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente. Se trata del mismo procedimiento previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente (a modo de ejemplo, las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares)²⁰.

Si bien esta medida es un punto fuerte en la configuración de la lista de derechos, en su parte negativa podemos deducir que acarrea lo que podría ser un problema, pues la reducción de jornada conlleva una pérdida proporcional de salario, por lo que dificulta el mantenimiento de la independencia económica ya que implica la pérdida proporcional de su remuneración. Por este motivo sería recomendable modificar la Ley General de la Seguridad Social, para reconocer como situación legal de desempleo la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación, de manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo (art. 208.1.3 LGSS), en los términos del artículo 203.3 LGSS, es decir, entre cuando tenga lugar la reducción de la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo del 70%.

Para las mujeres funcionarias está igualmente prevista la reducción de la jornada de trabajo en el artículo 49.d) del EBEP. En el caso de que existan discrepancias entre la funcionaria y la Administración será competente la jurisdicción contencioso-administrativa.

DERECHO A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Es una posibilidad prevista en el artículo 37.7 ET, precepto que permite reordenar el tiempo de trabajo, ya sea mediante la adaptación del horario o mediante aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Se reconoce esta posibilidad, al igual que ocurre con la reducción de la jornada, para que la trabajadora pueda hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En este aspecto no hay tiempo establecido máximo ni mínimo, por lo que, si la negociación colectiva no ha reglado este derecho y tampoco ha sido posible

¹⁹ GALA DURÁN, C. (2005) *Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas, Relaciones Laborales*, núm. 10, p. 42. El autor realiza una crítica del procedimiento establecido, el cual parece imponer una obligación a la trabajadora para que negocie previamente con la empresa.

²⁰ Se trata de un procedimiento regulado en la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social. El artículo 139.2 LRJS *in fine* establece: "Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180".

el acuerdo entre trabajadora y empresario, es aquella quien determinará cómo quiere ejercitarlo.

En el contenido de la reordenación del tiempo de trabajo están comprendidos los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo; descansos a diferentes horas, para evitar seguir una misma rutina y, por tanto, una fácil localización por parte del agresor; elección de turno de trabajo; acumulación de horas de trabajo en determinados días; acumulación de descansos en períodos de actividad generalizada; disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla, etc. En definitiva, estas medidas posibilitan a la trabajadora aumentar su seguridad y reducir al máximo los efectos de una eventual agresión en el lugar de trabajo o en sus proximidades.

De igual modo, para las mujeres funcionarias encontramos recogida la reorganización del tiempo de trabajo en el artículo 49.d) del EBE). En el caso de que existan discrepancias entre la funcionaria y la Administración será competente la jurisdicción contencioso-administrativa.

DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO

La movilidad geográfica comporta un derecho preferente de la trabajadora ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la empresa del mismo grupo o categoría equivalente con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, encontrándose recogido en el artículo 40.3 *bis*. Consecuencia de ello, la empresa tiene obligación de comunicar todas las vacantes existentes o futuras.

En cuanto a la duración será de seis meses, tiempo en el que se reservará el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora, de tal forma que, agotado este periodo, ella podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En caso de optar por seguir en el nuevo, se extingue la obligación de reserva del puesto antiguo.

Se trata de una medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, pues facilita que la mujer tome distancia del lugar donde desempeña su trabajo, y donde es posible que su agresor la tenga localizada, sin renunciar a su empleo y, por ende, a su independencia económica.

Como es lógico, no se trata de un derecho absoluto e inmediato²¹, sino que, para su efectividad, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o distinta localidad y que exista vacante en dicho centro, razón por la que es una medida más popular en empresas grandes.

La empresa que tenga conocimiento de que alguna de sus trabajadoras sufre una situación de violencia de género, deberá comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro.

Para las funcionarias se tendrá en cuenta especialmente a las víctimas de violencia de género en el marco de los acuerdos que suscriban las administraciones públicas todo ello con el fin de facilitar la movilidad del personal

²¹ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2006) *La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género*, pág. 336.

funcionario entre distintas Administraciones. Los apartados primero y segundo del artículo 82 EBEP prevén un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada haya solicitado expresamente. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El art. 45 1 ET, en su letra t) contempla como causa de suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea abocada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cuando las medidas anteriores no resultan efectivas ni suficientes para preservar la seguridad de la mujer maltratada, puede ser necesaria la interrupción transitoria de los servicios prestados por la trabajadora. En este sentido, son tres los requisitos que la LOMPIVG establece para poder ejercer este derecho: a) que la trabajadora acredite ser víctima de violencia de género; b) que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo; c) que concurra una firme decisión de la trabajadora de querer suspender el contrato de trabajo.

El tiempo de suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración inicial no superior a 6 meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho, según establece el artículo. 48.6 ET. Durante el período de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por la LGSS, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo o el subsidio por insuficiente cotización.

La LOMPIVG modificó la LGSS para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato de trabajo por violencia de género, que se concretan en las siguientes:

- El período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo es considerado período de cotización a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo (quedando excluida la incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo). Se traduce a que este período debe computarse para el reconocimiento de una prestación o subsidio, tanto si durante ese período de suspensión ya se estuvo percibiendo una prestación o subsidio anterior, como si no se percibió.

-Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestaciones o subsidios por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación o subsidio posterior, el cual se reconocerá como si no hubiera percibido la prestación o subsidio anterior. Ocurrirá esto, por ejemplo, cuando finalice su

contrato, o cuando decida extinguir su relación laboral para hacer efectiva su protección. De este modo las cotizaciones realizadas antes de la suspensión del contrato pueden computarse dos veces, una para generar la prestación por desempleo durante la suspensión de la relación laboral y otra, para una futura prestación que pueda solicitarse en caso de extinción del contrato.

- Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas por la entidad gestora de las prestaciones durante la percepción de la prestación o subsidio por desempleo tanto en los supuestos de extinción como de suspensión del contrato por violencia de género, computarán para una nueva prestación.

- Durante el tiempo que la trabajadora víctima de violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el Servicio Público de Empleo (SEPE) tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc.). Con esta previsión se trata de impedir que se pueda penalizar a la trabajadora cuando su situación no le permita cumplir las obligaciones del compromiso de actividad.

- Dispone también la LGSS que los datos personales de la trabajadora serán custodiados con especial cautela por los servicios de empleo, y tendrán un acceso restringido. También se permite a la mujer maltratada que facilite un domicilio alternativo o indicar un apartado de Correos donde recibir las comunicaciones de los servicios públicos de empleo, con la finalidad de mantener la reserva sobre su domicilio.

- Por último, a la hora de analizar la situación económica de su familia y determinar si la trabajadora reúne el requisito de tener responsabilidades familiares que se exige para ser beneficiario de un subsidio por desempleo o de renta activa de inserción, como parece lógico, no se tienen en cuenta los ingresos de su agresor, al que se excluye como miembro de su unidad familiar.

En el caso de las funcionarias se prevé una modalidad de suspensión singular del vínculo administrativo cuando aquella se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Se trata de su pase a una situación de excedencia voluntaria especial por esta misma razón (artículo 89.1 d) EBEP. Añade el artículo 89.5 de este mismo texto que las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Además, durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. También recoge este precepto una prórroga de este periodo, si así lo exigen las actuaciones judiciales, por tres meses, con un máximo de dieciocho, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Esta suspensión no requiere consentimiento de la Administración. La opción por la suspensión le corresponde únicamente a la funcionaria. Además,

a diferencia de las situaciones de excedencia voluntaria por interés particular, en las cuales se exige una prestación de servicios durante los 5 años inmediatamente anteriores a la solicitud, no pudiendo permanecer en dichas situaciones más de dos años continuados, la funcionaria víctima de violencia de género puede solicitar el pase a la excedencia sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Podemos concluir este epígrafe con la que es la diferencia principal en cuanto a la reserva del puesto de trabajo y el derecho a percibir prestación, pues mientras que una trabajadora por cuenta ajena que suspenda su contrato puede percibir, en su caso, una compensación económica a través de la figura de la prestación por desempleo, dicha posibilidad no existe para las funcionarias. En cambio, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DE LA TRABAJADORA CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El art. 49.1 ET reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de esta medida es que dicha extinción conlleva, si se reúnen los requisitos de cotización, el derecho al percibo de la prestación por desempleo.

Para que una trabajadora víctima de violencia de género que ha suspendido o extinguido su contrato pueda percibir la prestación por desempleo, ha de acreditar en el Servicio Público de Empleo su situación legal de desempleo, aportando una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho a la suspensión o extinción. Asimismo, debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal (disposición adicional 42ª LGSS).

En caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora podrá igualmente solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

Pese a ser un derecho muy favorable, en la práctica encontramos un número bastante escaso de mujeres que deciden acogerse a él, como dato, en la década 2006 a 2016 solo mil mujeres suspendieron o extinguieron sus contratos de trabajo para pasar a percibir su correspondiente prestación por desempleo²². Como apunta UGT²³, este comportamiento puede ser debido, en

²²https://www.eldiario.es/economia/victimas-violencia-posibilidad-suspender-contratos_0_710079580.html.

²³Según datos recogidos por UGT, de las 1001 mujeres que suspendieron la relación laboral en el período 2006-2016, 737 trabajadoras tenían derecho a cobrar una prestación y 264 a percibir un subsidio. Se trata de cifras muy bajas si lo comparamos con la cantidad de mujeres que sufren violencia machista.

gran parte, a un gran desconocimiento en las empresas y en el Servicio Público de Empleo, y como también dice Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria general de UGT, existe un estigma que hace que muchas mujeres prefieran no contar en sus empresas la situación en la que viven.

AUSENCIAS E IMPUNTUALIDADES JUSTIFICADAS

La Ley también establece que no podrán computarse como faltas de asistencia las ausencias o faltas de puntualidad que se produzcan como consecuencia de la situación física o psicológica derivada de violencia de género (art. 21.4 LOMPIVG). En este caso se pide acreditación de los servicios sociales de atención o servicios de salud (art. 52 d ET). Pese al carácter justificado de las ausencias, la Ley establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

Pueden considerarse incluidas las ausencias necesarias para acudir a consultas de tratamiento psicológico, las cubiertas por una baja por enfermedad para curar las lesiones físicas o psicológicas, las ausencias motivadas por la necesidad de realizar trámites de asistencia letrada o comparecencias judiciales, por cambio de residencia, etc.

Este derecho se aplica igualmente para mujeres funcionarias²⁴, conforme a lo establecido en el art. 49.d) EBEP.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA

La LOMPIVG modificó el art. 52 d ET para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia “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”.

Hay que tener en cuenta que, con carácter general, el art. 52 d) ET permite al empresario despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que bien alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, bien el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo. Sin embargo, no podrá computar como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente acreditada.²⁵

Asimismo, la LOMPIVG modificó el art. 55.5.b) ET para que sea declarado nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en el ordenamiento jurídico español, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas. Específicamente, señala la nulidad del despido de las trabajadoras por el ejercicio de los derechos de reducción o

²⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2006) La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, cit., pág. 339.

²⁵ STC Pleno 2960/2019, de 16 de octubre.

reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Asimismo, hay que señalar que la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres modificó el art. 53.4 b) ET para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de las trabajadoras 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, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

III.4.5 LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

En el siguiente epígrafe, y tras analizar los derechos laborales que la LOMPIVG reconoce, centraremos el punto de atención en los derechos de las víctimas que son objeto de desarrollo por convenio colectivo.

Con anterioridad a la LOMPIVG no era una práctica habitual que los convenios colectivos contemplaran una regulación mínima de los derechos laborales de las víctimas.²⁶ Transcurrido ya un periodo de tiempo considerable desde su entrada en vigor, podemos contemplar la recepción en los convenios colectivos. Se trata de un proceso de inclusión y mejora de los derechos laborales que, si bien es cierto suele dilatarse en el tiempo, hay que reconocer el impulso que se ha dado a la materia en los últimos años²⁷.

Partiendo de la idea de que la negociación colectiva es un instrumento fundamental que debe tener gran protagonismo, no sólo por aplicación de los principios generales de la negociación colectiva y su función en el ámbito del

²⁶ Como ha señalado la doctrina: LOUSADA AROCHENA, F. (Dir.): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección: Informes y Estudios Laborales. Madrid. 2008, p. 428.

A modo de ejemplo, en el Convenio Colectivo Casino Bahía de Cádiz (BOP/Cádiz 31 julio 2004), se permitía negociar con la empresa permisos retribuidos de una o dos semanas o de los días de asistencia a diligencias judiciales. También el II Convenio Colectivo de empresas concesionarias de cables de fibra óptica (BOE 23 septiembre 2004), establecía el permiso retribuido de *los trabajadores víctimas de violencia de género para la asistencia*.

²⁷ A modo de ejemplo cabe señalar el Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés, SA. (BOE 6 de agosto de 2015). El CC anterior de esta empresa hacía únicamente una mención a la materia en el vigente ha pasado a tener un reconocimiento expreso, porque como reconoce el Plan: “por la parte sindical se propuso la incorporación de dos nuevos apartados que se incluyeran específicamente la violencia de género y un capítulo de salud laboral.”

Derecho del Trabajo, sino porque la LOMPIVG prevé de manera expresa que los convenios colectivos sirvan de instrumento para regular ciertas materias fundamentales, estableciéndolo así el artículo 37.8 ET al afirmar que “se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

Asimismo, tienen cabida estos derechos en la referencia del artículo 2 LOMPIVG, que como principio rector prevé en su apartado d) garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.

La LOMPIVG puede omitir o manifestar déficits jurídicos frente a los que la negociación colectiva debería desempeñar un papel fundamental, por lo que el contenido de los convenios colectivos constituye un instrumento esencial por su capacidad de ir más allá de las previsiones legales. De tal manera, el siguiente análisis nos permitirá comprobar los contenidos planteados por los negociadores colectivos, tanto en cuanto a la concreción de los derechos reconocidos por el legislador a las trabajadoras como en materia de creación de nuevos derechos.

De gran importancia para la negociación colectiva son los Acuerdos Interconfederales, instrumentos que han sufrido una continua recepción de manera progresiva de la violencia de género, tan es así que no fue hasta el año 2005 cuando se contempló por primera vez en estos acuerdos la violencia de género²⁸. La primera vez que se recoge la cuestión en este ámbito es en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005), que tenía una clara voluntad pedagógica, pues en su desarrollo se realizó una síntesis de los preceptos incorporados en la materia por la LOMPIVG, en el Capítulo VI, que lleva por rúbrica *Igualdad de trato y de oportunidades*, en el que se incorpora con el siguiente tenor literal: “por otra parte, se considera adecuado recordar algunas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que tienen incidencia en las relaciones laborales”.

De manera más precisa, como ya sabemos, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen los derechos que analizaremos a continuación. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley, y de los que serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida por parte de quienes

²⁸ Analizados todos los Acuerdos Interconfederales, cabe señalar que la violencia de género no se contempló en el Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva de 1997 (BOE 6 junio 1997), ni el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (BOE 17 enero 2002), ni tampoco el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 24 febrero 2003), ni por tanto la prórroga de este último para el año 2004 (BOE 31 diciembre 2003). Por lo que deducimos que no fue hasta el año 2005, con una LOMPIVG recién entrada en vigor, cuando se recogió el término *violencia de género*, en un Acuerdo de estas características.

sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Según las Organizaciones Empresariales y Sindicales la negociación colectiva es un cauce idóneo para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos. Así lo recogía el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 y su prórroga para el año 2008.²⁹ No fue hasta el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 20 de junio de 2015, donde en su apartado sexto, con el título “Igualdad de trato y de oportunidades” se hace referencia a la igualdad de género estableciendo la siguiente máxima: “facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos recogidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la LO 1/2004”. En la actualidad tenemos el IV Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2018, 2019 y 2020, de 17 de julio de 2018, que recoge en su apartado noveno, bajo la rúbrica *Igualdad* el desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombre y mujeres, aunque nada recoge sobre la violencia de género.

De gran importancia fue el Plan de Igualdad de la Empresa, un instrumento fundamental en la negociación colectiva para contemplar el régimen jurídico de la violencia de género. Consecuencia de lo anterior encontrábamos el artículo 45.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, que prevé para las empresas de más de 250 trabajadores medidas de igualdad, entre las que deberá estar un plan de igualdad de empresa que será objeto de negociación colectiva en la forma que determine la legislación laboral. Este artículo fue modificado con la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual bajo la rúbrica Elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación”. En su inciso segundo añade: “en las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”, por lo que observamos que se ha disminuido cuantitativamente el mínimo por el que los agentes sociales están obligadas a realizar los respectivos Planes de Igualdad. Este mismo deber se encuentra recogido en el artículo 85.2 ET, precepto que establece que sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas que en su plantilla cuenten con más de 250 asalariados.

²⁹ Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (BOE 24 febrero 2007) y Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (BOE 14 enero 2008), del mismo modo no se contempla la cuestión en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22 febrero 2010) ni en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (BOE 6 febrero 2012).

En el Plan de Igualdad de Empresa es frecuente encontrar alusiones a la violencia de género, en cuanto al trato jurídico otorgado por la vía de la negociación colectiva. En algunos supuestos referidos al Plan de Igualdad se estipulan ciertas medidas en relación con indicadores de seguimientos, determinación de responsables y plazo, lo que favorece su práctica. Además, gracias a la entrada en vigor del RDL 6/2019, estas alusiones serán mayores en un futuro, pues se irán implantando de manera progresiva³⁰, de tal forma que a partir del 7 de marzo de 2020 deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas, a partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 trabajadores, y a partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla. En caso de incumplimiento del imperativo conllevará sanción grave para la empresa en virtud del artículo 7.7 LISOS, y no solo eso, sino que, además, se regula que las medidas, y no solo los objetivos del plan sean evaluables, de tal manera que sean negociadas y se elaborarán en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la que la empresa facilitará todos los datos e informes oportunos. necesarios dicho diagnóstico, el cual deberá contener, al menos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Centrándonos ahora en las cláusulas negociales, desde una perspectiva material y atendiendo al contenido sustantivo de las mismas podemos diferenciar entre dos grandes tipos:

En primer lugar, encontramos aquellas cláusulas negociales que bien remiten o bien transcriben total o parcialmente una norma legal³¹. Otros

³⁰ Recuperado de <https://www.uso.es/las-empresas-con-mas-de-50-trabajadores-obligadas-a-negociar-plan-de-igualdad/>

³¹ CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing) (BOE 27 julio 2012), si bien su Capítulo XIII lleva por rúbrica *Protección de la maternidad y medidas de protección a las víctimas de violencia de género*, el contenido del mismo no presenta ninguna novedad respecto a las previsiones legales, y en su artículo 62, bajo el título de *Medidas de protección de la mujer víctima de violencia género*, se limita a transcribir la norma en materia de suspensión, cese y movilidad geográfica o I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 23 agosto 2010), artículo 54. De modo similar, el VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010), en cuya Disposición adicional séptima, reconoce que: “Las organizaciones negociadoras del presente convenio colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectar”. Otros supuestos en los que los negociadores se limitan a la mera transcripción son el CC para el sector de agencias de viajes en su artículo 37 (BOE 22 agosto 2013), o el CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3 octubre 2013).

convenios colectivos realizan una referencia general a la LOMPIVG, incluso hay algún convenio colectivo que se limita a realizar una referencia expresa a los derechos reconocidos por el legislador en cuanto a reducción de jornada, parte donde se realiza la remisión expresa a los convenios colectivos. En estos casos el convenio lleva a cabo únicamente una transcripción del texto legal, por lo que poco aporta de nuevas. Así ocurre en el convenio colectivo de tripulantes de cabinas de pasajeros de Air Europa y en el convenio de la industria azucarera, entre otros³².

En segundo lugar, encontramos convenios colectivos que incorporan cláusulas de concreción de los derechos laborales. Llegados a este punto se pueden diferenciar dos técnicas: en ciertos convenios colectivos se conforman por cláusulas transcritas de los derechos laborales ya reconocidos en la ley junto a cláusulas que reconocen nuevos derechos. Ejemplos de estos supuestos encontramos el convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro o el convenio colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos³³.

Analizaremos ahora las cláusulas de concreción de los diferentes derechos legales:

DERECHO A LA REDUCCIÓN Y A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En cuanto al derecho a la reducción de jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo, como expusimos anteriormente, la LOMPIVG reconoce en su artículo 21.1 el derecho a la reducción a la reordenación de su tiempo de trabajo para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género. Tras la entrada en vigor de esta Ley se redactó la Disposición Adicional Séptima para la modificación del artículo 37.7 ET. Con esta reforma pasó a regularse en el 37.8 ET y en mencionado precepto se establece que las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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. Con el tenor literal del precepto podemos deducir que el legislador ha previsto dos vías para el ejercicio de estos derechos; la primera en la que se da prioridad al convenio colectivo, ya que consiste en remitir al acuerdo colectivo o individual, en cuanto que estos derechos se pueden ejercitar en los términos establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos realizados entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

³² CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 20 julio 2015); CC de la industria azucarera para el período 2015-2016 (BOE 25 septiembre 2015), en el Acuerdo 44, con la rúbrica de *Permisos retribuidos y reducción de jornada*.

³³ Entre otros, CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 (BOE 29 Marzo 2012); V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013) o III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. (BOE 20 Enero 2011); CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 (BOE 29 Marzo 2012), así como el V CC estatal de gestorías administrativas (BOE 20 Abril 2011), en su artículo 48.

La segunda se trata de una previsión legal a falta de acuerdo en la que trata de un pacto individual cuando cita “en su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora”, de tal manera que se refiere a un acuerdo individual que solo cabe si no se regula la cuestión en convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores³⁴.

Estas medidas permiten actuar sobre el tiempo de trabajo en una doble vertiente, de manera cualitativa, sin modificar la duración de la jornada sino a través de la reordenación o redistribución, y de manera cuantitativa, por medio de la reducción de jornada. Cuando hablamos de la reducción y reordenación es más frecuente que los convenios colectivos recojan ambas figuras, si bien en algunos no se concreta nada³⁵, y en otros se limitan a transcribir el primer párrafo del 37.8 ET, por lo que no supone novedad alguna en la negociación colectiva.

REDUCCIÓN DE JORNADA

En lo relativo al derecho de reducción de jornada se ofrece plena libertad en la negociación colectiva para reducir el tiempo de trabajo efectivo pues no existe máximo ni mínimo. Cuando no exista negociación o acuerdo es la trabajadora víctima de violencia de género quien ejercerá su derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, de forma que, si la empresa la cuestiona, el legislador se remite a las reglas del artículo 37.7 ET sobre la resolución de discrepancias, lo que nos llevaría a acudir a la jurisdicción social en virtud del procedimiento establecido por el artículo 139 LRJS.

En los supuestos en los que el legislador ha previsto la reducción de jornada, ha optado por fijar un mínimo y un máximo: un grupo de convenios asimilan estos límites temporales con los de reducción de jornada por cuidado de menores y familiares, por lo que en ocasiones se remite a los preceptos del convenio o del ET que regulan el tema. Ocurre esto en el artículo 53 del convenio colectivo Kiabi España³⁶, o en el convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías³⁷, en cuyo Capítulo X, con la rúbrica *Planes de Igualdad. Protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección de las víctimas de violencia de género* establece las directrices para aquellas empresas acogidas a él. En otros casos, como es el convenio colectivo del sector de la madera³⁸, se contemplan límites temporales iguales que los fijados para supuestos de menores o familiares.

En otro grupo encontramos los convenios colectivos que optan establecer unos límites diferentes. Por ejemplo, el convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A, que en su artículo 60 establece el derecho de

³⁴ Se limita este precepto a mejorar su contenido para la trabajadora, así lo expone LOUSADA AROCHENA en *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, pág. 423.

³⁵ Convenio colectivo del Grupo Cetelem (19 diciembre 2013) en su Anexo I que contiene el Plan de Igualdad recoge en materia de Conciliación el “acceso a jornada reducida o jornada flexible”.

³⁶ Convenio Colectivo Kiabi España Ksce SA, BOE 17 de julio de 2014.

³⁷ Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE 2 de octubre de 2014.

³⁸ Convenio colectivo del sector de la madera, BOE 27 de noviembre de 2012.

reducción de jornada con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de su jornada diaria, con disminución proporcional del salario.

Aparte de los límites temporales posibles también se pueden regular concreciones en su disfrute, como ocurre en el XIV convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas³⁹ cuando en su artículo 21, referido a la reducción de jornada establece que “será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de la reducción, con la disminución proporcional de salario”. El convenio colectivo del sector de la madera establece en su artículo 80 que “la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario”. Añadiendo que deberá prevalecer las necesidades de esta, a excepción de que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora.

En sentido contrario, encontramos supuestos de ampliación de jornada, no obstante, estableciendo de manera expresa una exención para el colectivo de víctimas de violencia de género, como sucede en el artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Kiabi España Ksce, S.A., en el que bajo la rúbrica *Ventas especiales, inventarios*, establece que la empresa podrá variar el horario de trabajo y/o prolongar la jornada o días al año para realizar inventarios, preparación de rebajas, ventas especiales o cambios importantes en la distribución y organización de la tienda, si bien exime de esta obligación, entre otros colectivos, a las mujeres maltratadas.

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Se trata de un derecho reconocido en el artículo 37.7 ET que se concreta en la adaptación del horario, en la aplicación del horario flexible o en otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Según la doctrina⁴⁰, este precepto, ofrece tres posibles soluciones, sin perjuicio de poder emplear otras: la primera se refiere a la adaptación del horario de trabajo, de tal forma que en las normas laborales se establece la regulación de la jornada anual, sin que establezca una conexión con el término horario. Debemos delimitar a priori los dos conceptos, considerando que *jornada* bien sea diaria, semanal o anual viene determinada por el número de horas a trabajar dentro del lapso temporal de que se trate. Por el contrario, *horario de trabajo* concreta con exactitud cuándo se debe la prestación laboral ordinaria y constituye una de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo, siendo su función identificar los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, según la jornada.

El artículo 34 ET, que lleva por rúbrica *Jornada* establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, añadiendo en su segundo apartado que “mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre

³⁹ XIV Convenio Colectivo Interprovincial para el comercio de flores y plantas, BOE 2 de mayo de 2012

⁴⁰ SEMPERE NAVARRO, A., (2005): *La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos laborales*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5/2005, págs. 6-7.

la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año". En virtud de este precepto, y en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Debiéndose respetar en todo caso para la trabajadora el límite infranqueable del artículo 34.3 ET, referido a un mínimo de doce horas que mediarán entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y siempre que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no sean superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Ello permite incorporar en el último inciso del apartado la introducción de horarios superiores a nueve horas diarias para facilitar la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora, a través de convenio colectivo o acuerdo de la empresa con los representantes.

Este derecho de adaptación del horario no conlleva una modificación de la jornada (tiempo trabajado) sino de su distribución, alterando en tal sentido el horario inicialmente pactado con la trabajadora, lo que podría englobar asimismo cambios en las horas de entrada o salida del trabajo (algunos días o todos), en materia de pausas; jornadas intensivas o fraccionadas; distribuir el tiempo de trabajo de modo idéntico o no para todos los días de la semana, similar o no para todas las épocas del año.

En cuanto a la referencia que se hace a la "aplicación del horario flexible", aunque las previsiones legales expresas sobre el tema desaparecieron del ET con la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo⁴¹, ello no significa que las empresas no puedan utilizar esta modalidad horaria, consistente en que la prestación laboral del trabajador viene determinada por este en cuanto al comienzo y fin de su actividad dentro de los límites impuestos por la empresa y respetando en todo caso la duración de la jornada.

Una última modalidad abierta, de reordenación del tiempo de trabajo se refiere a "otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa", como pudieran ser el trabajo concentrado en ciertos días o la adscripción a turno fijo o la implicación con el trabajo nocturno, definiendo este último en el art. 36 ET como "el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, considerando trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.» en el apartado tercero de este mismo artículo 36 se define el trabajo a turnos como «toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas».

Estas modalidades de distribución dependen siempre de la organización de la empresa, no obstante, la referencia al trabajo a turnos podría ser muy conveniente para la trabajadora porque le interese la adscripción fija a turno

⁴¹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

diurno o pasar a la situación de turnos rotarios si trabajaba en turno fijo con la finalidad de que sus horarios no fueran conocidos por su agresor. sin perjuicio de que dentro de esta medida se engloben otros supuestos como alternar actividad presencial con teletrabajo, fragmentación de las vacaciones o disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla o modificación de los días de descanso semanal.

En lo que al derecho de reordenación del tiempo de trabajo se refiere, contamos con pocos ejemplos en los que la negociación colectiva ha previsto la concreción del derecho a la reordenación, limitándose en la mayoría de los casos a citar los derechos mencionados en el art. 37.8 ET.

En numerosos supuestos se optó por citar expresamente el horario flexible⁴², en otros casos establece el derecho al horario flexible, añadiendo la *conditio sine qua non* “si la empresa lo tuviere implantado”⁴³. Otros establecen junto al reconocimiento del horario flexible el período a disfrutarlo, si bien no supone ninguna concreción, al referirse al ejercicio del derecho “durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación”.⁴⁴

La negociación colectiva de ámbito empresarial es la unidad de negociación más adecuada para proceder a la concreción de los derechos de reordenación en cuanto que estará en función de los sistemas de tiempo de trabajo incorporados a la empresa, a la vez que se coordina perfectamente con la labor de individualización del convenio colectivo. En algún supuesto no se concreta ninguna medida especial, como ocurre en el artículo 44 del CC del Grupo Champion.

Por el contrario, cabe señalar el Plan de igualdad de Kiabi España Ksce, SA, que siguiendo la estructura de algunos Planes de Igualdad concreta los objetivos generales del Plan y a partir de los mismos desarrolla los objetivos específicos, así como los responsables, indicadores y plazos para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico previo, se considera necesario para las distintas áreas, lo que permite realizar un seguimiento de la medida.⁴⁵

⁴² El CC del Grupo Cetelem (BOE 19 diciembre 2013), en su Anexo 1 que contiene el Plan de Igualdad y en su punto 8 se refiere a la violencia de género.

⁴³ Como el CC de la industria del calzado (BOE 9 octubre 2014)-, art. 30.

⁴⁴ CC de Consum Sociedad Cooperativa Valenciana -BOE 15 diciembre 2014-, art. 54 y CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio -BOE 23 septiembre 2013-.

⁴⁵ Publicado en el BOE 20 noviembre 2014, su objetivo 9.1 es “Informar y mejorar los derechos establecidos por Ley o por el Convenio de Empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección”, y si bien la medida es tan sólo “Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral”, sin mayores concreciones, se establece como indicador el “número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida”, como responsable Recursos Humanos y en cuanto al calendario “Desde el inicio de la vigencia del Plan”.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y AL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

Este derecho es una innovación recogida en el artículo 21 LOMPIVG cuando reconoce que “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el ET a la movilidad geográfica, y al cambio de centro de trabajo. En este artículo se distingue la movilidad geográfica en sentido estricto y los supuestos de cambio de centro de trabajo, de tal manera que se abandona el concepto tradicional de movilidad geográfica en cuanto que este se aplica a los cambios de centro de trabajo que conlleven un cambio de residencia. El artículo 40 ET que trata sobre movilidad geográfica de manera genérica añadió en su apartado tercero *bis* lo siguiente “los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados 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”. Con la reforma del ET, con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TRLET, se renumera el punto 3 *bis* y 3 *ter* como puntos 4 y 5.

Relacionando el derecho de movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo con la negociación colectiva, la realidad es que la mayoría de los convenios colectivos optan por la transcripción resumida del derecho recogido en el ET. Algunos de estos convenios colectivos inciden en el derecho de reserva al puesto de trabajo, pero no hablaremos de ello puesto que viene reconocido en la norma legal. Como ejemplos podemos destacar el Convenio Colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural, en cuyo artículo 17 establece, al margen del derecho, que si la víctima lo desea puede solicitar la movilidad geográfica del agresor, y va dirigida a aquellas víctimas que no se encuentran vinculadas con la empresa.

Como ya sabemos, la movilidad geográfica como la conocemos funciona siempre a instancia del empresario, de tal manera que exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, exigencia que desaparece en los supuestos de violencia de género.⁴⁶ Para la movilidad geográfica derivada de la violencia de género la norma diferencia solamente entre traslado o cambio de centro de trabajo, refiriéndose este último a un cambio de centro dentro de la misma localidad. Además, una de las principales diferencias de la movilidad geográfica general y la específica o atípica aplicable a la violencia de género es la contraprestación económica, en cuando si se produce a instancia del empresario conlleva una contraprestación económica para el trabajador, y para los casos de violencia de género no se contempla contraprestación económica alguna⁴⁷. De manera excepcional se conceden

⁴⁶ La doctrina lo denomina *movilidad geográfica atípica* por producirse a instancia de la trabajadora. Así lo afirma, entre otros, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F, (2005) *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete, pág. 56.

⁴⁷ Si bien, como ejemplo tenemos el Plan de Igualdad de Primark Tiendas, SLU (BOE 30 de enero de 2013) en que se puede optar por a solicitud de un anticipo, acordándose los plazos de devolución, para que pueda llevar a cabo el traslado de localidad.

ciertas ayudas económicas sin devolución, que suelen consistir en remitir al abono de los gastos cuando se trata de traslados a instancia del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, como es el caso del artículo 65 del convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.⁴⁸ Otros convenios conceden ayudas para el alquiler o compra de una vivienda habitual, como ocurre en el VII Acuerdo marco del Grupo Repsol, en su artículo 17 y artículo 90 X convenio colectivo de Repsol Petróleo, que recoge dos modalidades: en primer lugar una ayuda al alquiler, en los valores previstos para la movilidad geográfica durante el periodo que se vea obligada a dejar temporalmente su domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor. En segundo lugar, una ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica cuando la víctima opte por esta solución.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Como estudiamos anteriormente, el artículo 21.1 LOMPIVG preveía la suspensión laboral con reserva del puesto de trabajo para los supuestos de violencia de género. El artículo 45 ET enuncia de este modo una nueva causa de suspensión en su apartado n) cuando dice “por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”. Posteriormente el TRLET reenumeró los párrafos del artículo 48 ET, de tal manera que ahora encontramos su regulación en el apartado décimo del artículo 48 ET.

Según el RD 1451/1983⁴⁹ es evidente que cuenta con una preferencia absoluta los incapacitados recuperados, a la vista de su artículo 2.2, pero para el resto de las situaciones, aunque debería analizarse de manera casuística, es razonable deducir una preferencia a favor de las víctimas de violencia de género dada la protección inmediata de la que precisan⁵⁰. Para los supuestos en que concurren varias víctimas de violencia de género en la empresa, tal y como afirma el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, deberían tenerse en cuenta criterios de antigüedad o la prioridad temporal del orden en que se haya manifestado la voluntad de acceder a la vacante.⁵¹ Todas estas cuestiones podrían ser objeto de negociación colectiva si bien en los convenios colectivos analizados no se establecen medidas al respecto.

⁴⁸ Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE 2 de octubre de 2014.

⁴⁹ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

⁵⁰ ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P., *Los aspectos laborales de la LOMPIVG*, Revista de Derecho Social, núm. 30, junio-dic. 2005, p. 59 considera que los derechos que regula la LOMPIVG no son de los “conciliables en su ejercicio con otros derechos e intereses opuestos”, en la medida en que no pueden oponerse “razones justificadas de superior rango a las que la víctima puede esgrimir”.

⁵¹ STSJ Madrid de 14 abril de 1999.

En cuanto a la duración, el artículo 40.4 ET establece que el traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Por convenio colectivo se puede ampliar o reducir este plazo de seis meses, si la trabajadora estuviera de acuerdo, de hecho, los convenios colectivos que han previsto la introducción de medidas en este aspecto tienden a fijar una duración mayor, previendo una duración inicial de un año, pudiendo la trabajadora prorrogarlo por periodos de seis meses hasta completar el plazo de dos años, incluso tres⁵².

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La finalización del vínculo laboral pone al trabajador en una situación poco deseable en la mayoría de las ocasiones, por lo que existe un régimen jurídico que le protege frente al despido, reforzado en aquellos supuestos en que la trabajadora despedida sea víctima de violencia de género.

En el artículo 49.1. m) se establece “por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” como nueva causa de extinción del contrato. La extinción del contrato de trabajo se producirá de forma exclusiva por la víctima, y el principal objetivo del precepto es establecer una forma rápida de desligarse de sus obligaciones contractuales, además de facilitar el acceso a la situación legal de desempleo. En este supuesto, la trabajadora debe comunicar al empresario no solo su voluntad sino también su condición de víctima.

En lo relativo al derecho de extinción del contrato de trabajo en la negociación colectiva, en los convenios colectivos la regla general es la transcripción total o parcial, resumir la norma legal o remitirse a la misma; no obstante, en algunos convenios colectivos o Planes de Igualdad contemplan que la empresa debe proporcionar los medios necesarios para buscar un nuevo empleo.

Debido a que la empresa no es quien insta la extinción del contrato al tratarse de una causa extralaboral, no tendrá derecho la trabajadora a la correspondiente indemnización por despido. Para compensar esto, el RD 1917/2008 de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género⁵³, en su artículo 11 reconoce incentivos para compensar las diferencias salariales que pueda haber cuando se trate de este tipo de extinción del que habla el anteriormente mencionado artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado m) y el siguiente contrato que se formalice, bien sea indefinido o temporal, cuando tenga una duración igual o superior a los seis meses siempre que implique una disminución salarial y que se den los siguientes supuestos: que la base de cotización resultante del nuevo contrato sea inferior a la del contrato extinguido, por lo que la trabajadora tendrá derecho a percibir una cantidad constituida por

⁵² Convenio estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE 2 de octubre de 2014.

⁵³ Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género, BOE 10 de diciembre de 2008.

la diferencia entre las dos bases de cotización, por un importe máximo de 500€/mes y una duración máxima de doce meses.

La Disposición Adicional 7ª de la LOMPIVG modificó el artículo 52. d) ET relativo al despido objetivo y el artículo 55.5 b) ET referente al despido disciplinario, de tal forma que se consigna un especial régimen jurídico para las situaciones de violencia de género a la hora de calificar un despido procedente, improcedente o nulo. Estas posibles calificaciones quedan reducidas a procedente o nulo, con la finalidad de que las trabajadoras no sean sancionadas con el despido por el ejercicio de sus derechos y evitando que este se califique como improcedente.

La cuestión se regula en el artículo 55.b) ET para el despido disciplinario y el 53.4. b) para el despido objetivo y se especifica los supuestos de nulidad. Añade el precepto que “será también nulo en los siguientes supuestos el de las trabajadoras víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambios de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Como concreción de este derecho encontramos la anteriormente analizada STSJ Cataluña de 3 de marzo de 2008⁵⁴ donde la jurisprudencia consideró nulo el despido de una trabajadora en situación de baja médica debida a una situación de violencia de género donde había ejercido su derecho de reordenación del tiempo de trabajo al no probar la empresa la concurrencia de justa causa de despido ajena al ejercicio de tales derechos laborales.

La mayoría de los convenios colectivos no hacen referencia a la nulidad y únicamente transcriben el precepto legal aquellos que la contemplan.⁵⁵

AUSENCIAS O FALTAS DE IMPUNTUALIDAD MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA

Las faltas de asistencias o puntualidad en el trabajo en el ámbito de la violencia de género se encuentran contempladas en el artículo 21.4 LOMPIVG cuando afirma que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas se regulan en la LOMPIVG; sin embargo, el legislador no las ha incorporado al ET, pues en su artículo 37 regula los permisos retribuidos no se encuentran recogidos, por lo que no existe obligación de retribuir estos periodos de faltas de asistencia o de puntualidad. Estos permisos regulados en el ET tienen carácter de mínimos, y, por lo tanto, por medio de convenio colectivo se pueden incorporar otros motivos en beneficio del trabajador.

⁵⁴ STSJ Cataluña de 3 de marzo de 2008.

⁵⁵ Así ocurre en el convenio general de trabajo en la industria textil y la confección, BOE 21 de agosto de 2005 en su artículo 100).

Las ausencias no deben comunicarse con preaviso a la empresa, aunque bien es cierto que la norma exige que sean comunicadas a la mayor brevedad, en virtud de la buena fe de la trabajadora; en caso de no cumplirse con el requisito de la comunicación y justificación la ausencia se considerará falta de asistencia.

La LOMPIVG no explica qué se entiende por “ausencias o faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación vivida, de tal manera que algunos convenios lo especifican para que no haya lugar a posteriores fallos de interpretación. Según el convenio colectivo de Michelín España Portugal SA se define como “permisos necesarios para realizar cuantas gestiones de todo tipo relacionadas con la situación en la que se encuentra”, lo que implica una amplia definición del concepto. También encontramos el convenio colectivo general de la industria química que reconoce en su artículo 52 *bis* que “la trabajadora tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad”. Como ejemplo de negociación colectiva en que se contempla el carácter retribuido de este derecho encontramos el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos y el III Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería entre otros, y con carácter excepcional.

Debemos recordar el artículo 52.d).ET como modalidad de extinción por causas objetivas, que regula la extinción del contrato por absentismo laboral por parte de la empresa cuando concurren los requisitos que en este precepto se detallan, y siendo excepción la violencia de género, de tal forma que el legislador ha establecido una serie de motivos que impiden computar las ausencias del trabajador a estos efectos, ampliando la LOMPIVG los supuestos en que estas faltas de asistencia no pueden computarse siempre que estén 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.

IV RESULTADOS Y CONCLUSIONES

IV.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El estudio pormenorizado de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género realizado pasa por el análisis de la Ley 1/2004 y de las correlativas modificaciones que supuso en los citados textos legales. Como podíamos intuir anteriormente, el trabajo es un pilar importante en la vida de las personas que, además de favorecer nuestro desarrollo personal y social nos dota de autonomía. Existe, por tanto, una relación entre trabajo y vida social y personal, que se hace aún más estrecha en aquellas víctimas de violencia de género que no disponen de él. Esto dificulta su independencia y está ligado en muchos casos a una falta de recursos económicos. Vivir esta situación puede afectar al puesto de trabajo de la mujer y a su rendimiento laboral, por lo que esta Ley respondió a la necesidad de dar respuesta a esta situación.

Es por esto por lo que los resultados obtenidos son satisfactorios, pues buscaban poner de relieve cuáles son estos derechos laborales y cuál es cauce procedimental para hacerlos efectivos, aspectos que quedan reflejados a lo largo de la exposición. También se indican a lo largo de la misma cuáles son los aspectos mejorables para poder disminuir primero, y erradicar después, esta lacra social.

IV.2. CONCLUSIONES

1. Para finalizar este Trabajo, en primer lugar, podemos decir que el avance en la materia ha sido lento. Sin embargo, la promulgación de la LOMPIVG supuso un antes y un después en el reconocimiento del elenco de derechos con los que cuenta la mujer maltratada.

2. No obstante, podemos concluir que, a pesar de tratarse de derechos personales, no son en su mayoría incondicionales, pues su efectividad depende en gran medida de las posibilidades organizativas de las empresas. En cuanto al derecho a reducción de jornada, que acarrea una disminución proporcional del salario supone que sea más difícil para la mujer maltratada ser económicamente independiente. Lo mismo ocurre con el derecho a movilidad geográfica y cambio del puesto de trabajo, pues queda supeditado a que la empresa donde la víctima desempeña sus tareas cuente con otro centro.

3. Es innegable la importancia de los convenios colectivos tienen a la hora de proteger a estas trabajadoras, pues son ellos en última instancia los que disponen unas cláusulas en mayor o menor medida favorables para las víctimas de violencia de género, fruto de la negociación colectiva. La LOMPIVG tiene déficits jurídicos frente a los cuales la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental.

4. A nivel europeo, tanto el Parlamento como el Consejo Europeo son instituciones fundamentales en el desarrollo legislativo, siendo uno de sus principales objetivos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las Directivas

y Planes de Acción que han ido desarrollando todos estos años deben servir de guía al derecho nacional y ser transpuestas a la mayor brevedad posible.

IV.3. PROPUESTAS Y PROSPECTIVAS

En cuanto a las propuestas para erradicar y prevenir la violencia de género en el ámbito de los convenios colectivos, como regla general, del análisis de los diferentes convenios colectivos podemos concluir que existe una despreocupación por parte de los agentes sociales para regular estos derechos. Como dijimos en el apartado correspondiente, son escasas las cláusulas convencionales que proyectan una mejora respecto de los mínimos contenidos en la LOMPIVG, pues la gran mayoría, como se apuntó anteriormente, remiten a esta Ley. Esto causa la sensación de que la Ley 1/2004 ha pasado inadvertida por la negociación colectiva, prueba de ello es el gran desconocimiento en el ámbito del trabajo de los beneficios a los que pueden optar las víctimas de violencia de género. Esto se traduce a que, en el ámbito laboral, esta norma no termina de llegar a sus destinatarias. Las recomendaciones que se presentan pueden ser perfectamente incorporadas en los convenios colectivos o, en su caso, en los planes de igualdad, poniendo como ejemplo las siguientes:

- Fomentar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, en miras a mejorar los derechos de las trabajadoras.
- Poner a disposición de ellas ayudas económicas para situaciones de emergencia. Acceder de manera más rápida y eficaz, para una serie de supuestos establecidos por ley a ayudas que las doten de cierta independencia.
- Disposición del periodo vacacional, es decir, poder adelantarlo o atrasarlo en base a que su agresor no averigüe sus rutinas. Poder disfrutar de las vacaciones sin necesidad de preaviso, si se considera necesario, en base a la situación que vive.
- Flexibilizar el trabajo desempeñado por la víctima de violencia de género con fórmulas como el trabajo a domicilio o teletrabajo, sin necesidad de que esta acuda a su centro de trabajo habitual, pudiéndolo realizar desde el lugar que ella elija (normalmente su residencia), evitando un mayor control por parte del agresor.
- Ampliar la protección de las víctimas que sean trabajadoras por cuenta ajena, estableciendo un mayor plazo de suspensión, derecho a prestación por desempleo, y cualquier previsión beneficiosa para ellas.
- Realizar mejoras en los supuestos de movilidad geográfica. Esto es, no limitarlo temporalmente, o aumentar los límites temporales para que la trabajadora pueda volver a su centro de trabajo inicial, con reserva del puesto desempeñado anteriormente. Yendo más allá, en los casos en los que el agresor trabaje para una empresa que disponga de más de un centro de trabajo, parece razonable que sea él, y no su víctima, el que cambie de centro de trabajo a instancia de la trabajadora maltratada.

ANEXOS

1. REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ ÁLVAREZ, A. (2002) *Guía para mujeres maltratadas*, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 8ª edición, 2002.

ARAMENDI SÁNCHEZ, J.P (2005) *Los aspectos laborales de la de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género*. Revista de derecho social nº 30, pág. 59.

BODELÓN, E. (2013). *Los planes de Igualdad en tiempos de crisis*. Madrid, España. Dykinson.

CAVAS MARTÍNEZ, F. (2006) *La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Pág 325 y ss.

CONDE COLMENERO, P. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2006) *La protección social de las trabajadoras víctimas de género*, Anales de Derecho, nº 24.

DÍAZ AZNARTE, M.T (2005). *Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva ley de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, Revista Actualidad Laboral, Vol. I, 1374-1388.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. L. (2005). *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete, España.

GALA DURÁN, C. (2005) *Violencia de género y Derecho del Trabajo, una aproximación a las diversas medidas previstas*. RLC, núm 10, pág. 40.

GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2003) *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Profesor titular. Universidad de Murcia. Actualizada por SIEIRA. S, (2011) *Letrada de las Cortes Generales*.

GARCÍA NINET, J. L. (2005) *Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)*, Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y laboral, núm. 170, p. 6.

GARCÍA ROMERO, B. (2012) *La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y la seguridad social*. Revista Aranzadi Social, núm. 11/2012.

KAHALE CARRILLO, D. (2007) *El reconocimiento de los derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los convenios colectivos*. Aranzadi Social.

LOUSADA AROCHENA, F. (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección: Informes y Estudios Laborales. Madrid. 2008, p. 428.

MINGO BISAIL, M.L. (2007) *Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género*. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación. Revista de Trabajo y Asuntos Sociales nº 7

MOLINA NAVARRETE, C. (2008). *El Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo*. Albacete, España. Bomarzo.

MUÑOZ RUIZ, J. (2014) *La acreditación de la condición de víctima de violencia de género en el ordenamiento jurídico español*. Revista Criminalidad, nº 56.

QUINTANILLA NAVARRO, B. (2005) *Violencia de género y derechos socio-laborales: la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, *Temas Laborales*, núm. 80.

ROMERO BURILLO, A.M. y MORENO GENÉ, J. (2007) *El nuevo Régimen Jurídico de la Renta Activa de Inserción* (A propósito del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre). Navarra, España. Thomson Aranzadi. Nº 67, 391-393.

LEGISLACIÓN

Internacional. Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General. Resolución núm. 70/1, de 25 de septiembre de 2015.

Unión Europea. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011.

Unión Europea. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Unión Europea. Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Unión Europea. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Unión Europea. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Unión Europea. Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Unión Europea. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Unión Europea. Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

Unión Europea. Plan de Acción en materia de género 2016-2020 del Consejo. El 26 de octubre de 2015,

Constitución Española. BOE, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29/12/2004).

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

España. Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 89, de 13/04/2007).

España. Real Decreto Legislativo 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. (BOE núm. 297, de 10 de diciembre de 2008).

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

España 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. (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

España. 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. (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

España. Real Decreto 1917/2008, de 21 de septiembre, que aprueba el Programa de Inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género. (BOE núm. 297, de 10 de diciembre de 2008).

España. Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el empleo y la ocupación. (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

CONVENIOS COLECTIVOS

CC Casino Bahía de Cádiz (BOP de Cádiz 31 julio 2004).

II CC de empresas concesionarias de cables de fibra óptica (BOE 23 septiembre 2004).

VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010).

I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 23 agosto 2010).

III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. (BOE 20 enero 2011).

V CC estatal de gestorías administrativas (BOE 20 abril 2011).

CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 (BOE 29 marzo 2012).

CC interprovincial para el comercio de flores y plantas, (BOE 2 de mayo de 2012).

CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE 27 julio 2012).

CC del sector de la madera, (BOE 27 de noviembre de 2012).

Plan de Igualdad de Primark Tiendas, SLU (BOE 30 de enero de 2013).

CC para el sector de agencias de viajes en su artículo 37 (BOE 22 agosto 2013).

CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23 septiembre 2013).

V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013).

CC del Grupo Cetelem (BOE 19 diciembre 2013).

CC Kiabi España Ksce SA (BOE 17 de julio de 2014).

CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, (BOE 2 de octubre de 2014).

CC de la industria del calzado, (BOE 9 octubre 2014).

CC de Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15 diciembre 2014).

CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 20 julio 2015).

Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés, SA. (BOE 6 de agosto de 2015).

CC de la industria azucarera para el período 2015-2016 (BOE 25 septiembre 2015).

JURISPRUDENCIA

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sentencia núm. 5289/1999 de 14 de abril de 1999).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sentencia núm. 2201/2008 de 3 de marzo).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social (Sentencia núm. 7262/2008 de 3 de octubre).

España. Tribunal Supremo. (Sentencia núm. 929/2012 de 5 de febrero).

España. Tribunal Superior de Justicia de Navarra. Sala de lo Social (Sentencia núm. 188/2018 de 22 de mayo).

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sala de lo Social (Sentencia núm. 3128/2018 de 25 de enero).

España. Tribunal Constitucional. (Sentencia núm. 253/2004 de 22 de diciembre).

España. Tribunal Constitucional. (Sentencia núm. 61/2013, de 14 marzo).

España. Tribunal Constitucional. Pleno (Sentencia núm. 2960/2019, de 16 de octubre).

WEBGRAFÍA

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2013) *La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/56d81de1ff65eeb4a242a01ee0977038000001.pdf>.

EL DIARIO (2017) https://www.eldiario.es/economia/victimas-violencia-posibilidad-suspender-contratos_0_710079580.html

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019) https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2016) *Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado de http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_de_derechos_2016.pdf

UNIÓN SINDICAL OBRERA (2019) <https://www.uso.es/las-empresas-con-mas-de-50-trabajadores-obligadas-a-negociar-plan-de-igualdad/>