



universidad
de león

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE PERSONAL Y PRÁCTICA
LABORAL**

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2013/2014

**DERECHOS LABORALES Y DE
SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

***WORKER'S LABOUR RIGHTS AND SOCIAL SECURITY
THAT ARE VICTIMS OF THE GENDER'S VIOLENCE***

Realizado por la alumna Dña. MARTA LLORENTE MATA

Tutorizado por la profesora Dña. BEATRIZ AGRA VIFORCOS

ÍNDICE

<i>PRIMERA PARTE: MEMORIA</i>	1
I.- RESUMEN/ABSTRACT	1
II.- OBJETIVOS	2
III.- METODOLOGÍA	4
<i>SEGUNDA PARTE: DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	7
I.- INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	7
II.- MARCO NORMATIVO ESPAÑOL	10
1.- LA NORMA FUNDAMENTAL: LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	11
2.- LA NORMA COMPLEMENTARIA: LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	14
3.- LA NORMA ESPECIAL: LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS Y DE SU INTEGRACIÓN EN ESPAÑA	14
III.- DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	15
1.- MODIFICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	16
1.1.- Reordenación de la jornada	18
1.2.- Reducción de la jornada	20
2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO	23
3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	29
4.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	33
IV.- FLEXIBILIZACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	34
1.- CONSIDERACIÓN COMO JUSTIFICADAS DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD O AUSENCIAS DEL TRABAJO.....	35
2.- NULIDAD DEL DESPIDO DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE EJERCE SUS DERECHOS LABORALES.....	38
V.- LA PROTECCIÓN OTORGADA POR LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	39
1.- CONSIDERACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO COMO PERIODO COTIZADO	40
2.- PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	41
3.- PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD.....	44
<i>TERCERA PARTE: CONCLUSIONES</i>	47
<i>CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA Y CONVENIOS COLECTIVOS</i>	53
I.- BIBLIOGRAFÍA	53
II.- CONVENIOS COLECTIVOS	57

ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores varios
art./arts.	Artículo/Artículos
AS	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Jurisdicción Social)
BIB	Repertorio de Bibliografía Aranzadi disponible en internet o soportes informáticos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
cit.	Obra citada
Coord./Coords.	Coordinador/Coordinadores
d.a	Disposición Adicional
Dir./Dir.	Director/Directores
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
ed.	Edición
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
JUR	Repertorio Jurisprudencia Aranzadi utilizado en soportes informáticos o internet
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LO	Ley Orgánica
LOEX	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros y de su Integración en España
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
LOIVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social
núm./núms.	Número/Números
pág./págs.	Página/Páginas
pfo.	Párrafo
RD	Real Decreto
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Tribunal Supremo)
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
ss.	Siguientes
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SSTC	Sentencias del Tribunal Constitucional
STS/SSTS	Sentencia del Tribunal Supremo/Sentencias del Tribunal Supremo
STSJ/SSTSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia/Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
Vol.	Volumen

PRIMERA PARTE: MEMORIA

I.- RESUMEN/ABSTRACT

La violencia de género es el símbolo más brutal de desigualdad en el que la mujer ocupa una posición de inferioridad y subordinación respecto al hombre. Para dar una respuesta global y luchar contra esta lacra social, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, establece un conjunto de medidas cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia, así como prestar asistencia a sus víctimas.

Puesto que esta violencia se proyecta en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, este estudio pretende analizar el conjunto de medidas sociolaborales destinadas a tal fin. Tras la descripción de objetivos y metodología, la investigación comienza con una breve introducción y aproximación conceptual. Seguidamente, la exposición se divide en tres bloques: el primero referido al tratamiento normativo proporcionado en la legislación española; el segundo destinado a examinar las medidas laborales previstas y su tratamiento en la negociación colectiva, para concluir, en el tercero, con las medidas sociales más importantes que pueden afectar a las trabajadoras.

El análisis culmina con el elenco de conclusiones alcanzadas en la investigación y la correspondiente bibliografía utilizada durante el proceso.

Palabras clave: Violencia de género, derechos laborales, Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, protección social.

The gender's violence is the strongest symbol of inequality in what the woman occupies an inferiority and subordinate place in relation to the man. To give a global answer and fight against this social harm, the Organic Law 1/2004 of 28th of December, about a complete protection measures against the gender's violence, it establishes a joint measures whose purpose is to prevent, to sanction and to eradicate this kind of violence as well as to give help to their victims.

Since this violence reflects itself in all the fields of the life whom suffers it, this study tries to analyse all the joint social labour measures assigned to such a purpose. After the description of the objectives and the methodology, the research starts with a brief introduction and a conceptual approximation. After that, we divide the explanation in three parts, the first part refers to the normative treatment given in the Spanish legislation, the second part is for analyse the expected labour measures and their

treatment in the collective bargaining, to sum up in the third part, with the most important social measures which can affect to the workers.

The analysis finishes with the variety of well made conclusions in the research and the related bibliography used during the process.

Key Words: *gendre's violence, labour rights, Organic Law about a complete Protection Against Gender Violence, social protection.*

II.- OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Máster asume un objetivo que ha sido demandado a lo largo de los años, cual es el de ofrecer el cuadro general del régimen jurídico aplicable a las trabajadoras víctimas de violencia de género con el fin de salvaguardar no solo su vida y su integridad física, sino también garantizar, a través de un elenco de derechos previstos por el legislador, su permanencia en el mercado laboral. Como es sabido, la incorporación o continuidad de estas mujeres en el trabajo constituye un pilar básico a la hora de luchar contra su situación, pues, a largo plazo, reporta numerosas ventajas al alejarlas no solo de su agresor, sino también al separarlas del ámbito familiar del maltrato y proporcionar independencia profesional y económica.

La violencia ejercida contra la mujer se construye sobre los pilares de la desigualdad y de la discriminación y adquiere tonos violentos cuando se trata de mover los cimientos enquistados en la sociedad para tratar de reequilibrar la situación tradicional de desequilibrio en la que se sitúa la aquélla respecto del hombre. Esta lucha incesante contra la desigualdad de género se continua saldando cada año con decenas de muertes de mujeres (cincuenta y cuatro en el año 2013 y cuarenta en lo que va del año 2014¹), con infinidad de casos de malos tratos en el ámbito de las relaciones de pareja y con un importante número de acosos por razón de género y de acosos sexuales en el trabajo. Por ello, resulta indispensable la intervención seria y contundente del legislador, quien a través de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género y de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sienta las bases sobre la idea de que la violencia de género es prevenible.

El desarrollo ordinario de la actividad laboral presenta una influencia directa e inmediata en las circunstancias personales propias derivadas de la violencia de género

¹ A fecha 29 agosto 2014, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad registra dicho total de muertes como consecuencia de la violencia de género. La estadística puede consultarse en <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portaEstadistico/home.htm>

que padecen algunas trabajadoras, que pueden acarrear consecuencias capaces de afectar no sólo a su rendimiento productivo, sino también a su relación con la empresa o centro de trabajo. Por ello, el papel desarrollado por el Derecho del Trabajo es un elemento clave no solo en su acceso al mercado laboral, sino en su permanencia en el mismo, de manera que sirve como una herramienta trascendental en la autonomía personal, económica y social de aquellas mujeres que son víctima de la violencia de género con el fin de que su integración laboral suponga, a su vez, un paso previo para su integración en la sociedad.

El análisis que sigue trata de conjugar previsiones de ambas leyes (y otras conexas) en la protección de la violencia de género cuando ésta tiene efectos sobre las relaciones laborales tuteladas por el Derechos del Trabajo y de la Seguridad Social. En primer lugar, la entrada en vigor de la LO 1/2004, dotada de un carácter integral y multidisciplinar, supuso un importante avance en la cobertura social de las víctimas de violencia de género al permitir compatibilizar esta complicada situación con el mantenimiento del empleo o, en su caso, facilitando el acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, la protección de esta situación se inicia, con carácter general, a través de la acreditación por la vía de la orden de protección, lo que deja en desamparo a aquellas víctimas que aún no hayan dado este paso y que, por tanto, sigan sufriendo los efectos perniciosos de la violencia machista sin poder beneficiarse de las medidas laborales previstas por el legislador para tal causa. En segundo lugar, la conocida como Ley Orgánica de Igualdad (LO 3/2007) incorpora mecanismos específicos de tutela ante la violencia de género en el trabajo, partiendo de un concepto propio como es el acoso por razón de sexo. La conjunción de ambas leyes permite avanzar firmemente en la protección frente a la violencia de género en dos ámbitos fundamentales: las relaciones sentimentales de pareja y el trabajo debiendo realizarse una interpretación de las mismas en base a la igualdad de ambos sexos. Finalmente, la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, que hasta la entrada en vigor de la LO 1/2004 no contemplaba en ninguna de sus normas prestaciones sociales públicas a favor de la víctima, regula distintos aspectos destinados a otorgar una tutela específica y a erradicar situaciones en ocasiones irritantes cuando, por ejemplo, se priva a la víctima de prestaciones al separarse de su agresor o cuando se atribuyen a éste prestaciones generadas por la víctima.

Con todo lo anterior, los objetivos de esta investigación exigen delimitar con claridad cuáles son los ámbitos en los que se va a centrar este estudio, así como los aspectos más relevantes de ellos en el ámbito laboral a través de una visión necesariamente sintética que puede reconducirse en los siguientes:

1.- Delimitar el concepto de la violencia de género y establecer las diferencias existentes frente a la violencia doméstica. Resulta también necesario establecer los requisitos necesarios para acceder a los derechos ideados por el legislador y la situación en la que se encuentran las mujeres que, además de ser inmigrantes, son víctimas de maltrato.

2.- Analizar exhaustivamente el ordenamiento jurídico interno, centrándose en la normativa más relevante sobre el tema de la violencia de género, donde destaca la LO1/2004, pero también otras normas estrechamente vinculadas.

3.- Delimitar el contenido actual de los derechos en el ámbito laboral a los que pueden acogerse las mujeres víctimas de violencia de género en España, así como el tratamiento convencional que de los mismos realizan los agentes sociales, todo ello enriquecido con la interpretación efectuada por la jurisprudencia.

4.- Profundizar en el reconocimiento de los derechos y prestaciones sociales relacionados con el trabajo que, en mayor medida, pueden afectar a este colectivo, así como sus posibles mecanismos de protección.

5.- Plantear una serie de conclusiones que reflejen el resultado final de la labor investigadora.

Todas las metas planteadas únicamente podrán alcanzarse partiendo del fundamento fáctico, contrastando diferentes opiniones, y, principalmente, tratando de exponer con la mayor claridad posible el material normativo, integrando lagunas, solventando las dudas interpretativas que pudieran surgir y tratando de formular mejoras. El fin último es ofrecer un ensayo completo y acabado, riguroso y sistemático, producto de la reflexión sobre el tratamiento jurídico-laboral de una cuestión con tanta trascendencia social como es la cuestión de la violencia de género.

III.- METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que la investigación jurídica es la búsqueda de soluciones a los problemas que plantea la norma, resulta necesario para ello seguir un método destinado a descubrir la verdad y enseñarla. En este proceso, se hace indispensable la

labor del jurista, quien debe proporcionar una adecuada interpretación de la norma, tarea laboriosa y compleja en la que el investigador ha de construir su propia imagen del mundo jurídico, donde una misma norma puede ser analizada desde diferentes perspectivas, en ocasiones contrapuestas, asumiendo en todo caso que dicha interpretación quedará sujeta a la nota de la coyunturalidad, más aún en una disciplina tan cambiante como la laboral, donde, la convicción hoy alcanzada puede quedar mañana obsoleta.

El método de investigación empleado en cada caso estará estrechamente ligado con la naturaleza de cada ciencia, siendo indispensable tener en cuenta todas las facetas que configuran cada una de ellas. El Derecho como fenómeno sociocultural es necesario para hacer posible la vida en sociedad, destacando tanto su naturaleza coyuntural y cambiante en el tiempo y el espacio, como su carácter normativo al ser aceptado como herramienta para reglamentar la vida social. Del mismo modo, es preciso plasmar que si en una sociedad se impone una determinada norma es porque previamente ha elegido unos valores o ideales que se consideran merecedores de ser seguidos y protegidos en detrimento de otros.

Así pues, el Derecho, por tratarse de una disciplina multifacética, presenta una triple dimensión que incluye una vertiente normativa, otra fáctica y otra valorativa o axiológica. En primer lugar, por su carácter fáctico, el fenómeno jurídico constituye un hecho sociocultural caracterizado por la historicidad y por su naturaleza coyuntural y contextual; en segundo lugar, el término normativo hace referencia al instrumento orientado a reglamentar y ordenar la vida social y, por último, su naturaleza valorativa tiene como finalidad alcanzar unos determinados ideales que anteriormente han sido seleccionados. Con todo ello, queda patente que, aunque el objeto de estudio principalmente es la norma, también resulta propio incluir la realidad social objeto de regulación y los fines o ideales que quieren satisfacerse.

Dado que la presente investigación versa sobre una materia jurídico-laboral, tales supuestos han sido debidamente tenidos en cuenta, procediendo a un análisis de la norma, sin olvidar en ningún momento el apunte de los aspectos historicistas, de la situación social subyacente o de las consecuencias fácticas derivadas de la aplicación de las disposiciones legales. Al tiempo, es necesario introducir valoraciones axiológicas por tratarse de un tema esencialmente impregnado de orientaciones socioculturales y constitucionales referentes al principio de igualdad y la prohibición de discriminación,

así como el sustrato ideológico sobre el que se construye la lucha contra la violencia de género. Todo ello permite construir el siguiente análisis sobre la protección de las víctimas en la esfera de sus derechos sociolaboral.

Con todo lo anterior queda patente que no es suficiente estudiar las normas en sí mismas, sino que para que este estudio sea completo hay que tener en cuenta los valores que se defienden en ellas, así como las circunstancias históricas y fácticas que las rodean. En concordancia con esto, el primer paso en la elaboración de esta exposición consistirá en localizar las normas objeto de análisis, tarea relativamente ardua debido a la pluralidad de fuentes jurídico-laborales que afectan a la materia objeto de estudio, donde, para mayor dificultad, también se incluyen los convenios colectivos. La exposición esencial en este análisis viene dada por la ya citada LO 1/2004, así como otras normas conexas que serán desgranadas a lo largo de la exposición.

Tras realizar el primer paso de identificación y, con el objeto de alcanzar una adecuada interpretación de los preceptos, será conveniente realizar un análisis de sus fundamentos y razón de ser, centrándose en los aspectos fácticos, históricos y axiológicos.

La siguiente etapa lógica será la interpretación de la norma, etapa esta laboriosa a la que debe enfrentarse el jurista y que le fuerza a tener en cuenta los diversos criterios existentes, sin que sea posible ceñirse en exclusiva a una interpretación única, en especial cuando las nuevas situaciones sociales surgidas en los últimos años fuerzan a enfrentarse a hipótesis novedosas. Todo ello obliga a afrontar un estudio normativo sistemático de los diferentes componentes que regulan la materia, ayudándose de los argumentos nacidos del análisis de la faceta histórica y teleológica para despejar posibles lagunas o contradicciones.

Es necesario destacar que, sobre todo en los primeros pasos de la investigación, es imprescindible el apoyo de una persona más experimentada quien, a través de sus consejos y apoyo, marca la evolución y el ritmo en el proceso de elaboración del estudio. Todo este trabajo no hubiera sido posible sin el auxilio proporcionado por la profesora Beatriz Agra Viforcós, quien ha hecho más fácil esta compleja (en ocasiones desalentadora) labor en la que, como ya se indicó, es necesario que el investigador construya su propia imagen del mundo jurídico.

SEGUNDA PARTE: DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

I.- INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A pesar de que en las últimas décadas se ha conseguido avanzar social y jurídicamente en el terreno de la violencia de género para que se convierta en una problemática social y se desvincule estrictamente del ámbito privado, lo cierto es que su origen ancestral y extendido a nivel mundial entre las diferentes culturas han conseguido mantener hasta nuestros días una posición de subordinación y desigualdad de la mujer frente al hombre.

Así las cosas, la violencia de género no puede analizarse exclusivamente desde la perspectiva personal de la víctima, dado su innegable cariz social y su vinculación con las diferencias de poder entre sexos, que se reflejan en las relaciones². De esta manera y, tal y como establece las Naciones Unidas, la violencia que sufren las mujeres está estrechamente relacionada con su posición de desigualdad en todas las culturas y que radica en la familia, la sociedad y la estructura del matrimonio, así como los hábitos tradicionales y las costumbres que fortalecen su nivel de inferioridad y asignan una posición dependiente tanto en el ámbito familiar, como en el laboral y social. Esta afirmación queda igualmente patente en el art. 1 de la LO 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOIVG), donde se define violencia de género como la consecuencia de la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres³.

Sin embargo, en ocasiones, suele confundirse este término con el de violencia doméstica. Sobre esta cuestión, es menester indicar que este último tipo de violencia se basa en las relaciones de subordinación que tienen lugar en el seno familiar, bien por la existencia de dependencia jurídica entre agresor y víctima o bien por la situación de debilidad que ocupa esta última en el ámbito doméstico por cuestiones de edad,

² Por extenso, ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.: “Mujer y además migrante ¿impacto de género en la legislación española de extranjería?”, en AA.VV.: *La integración social laboral de las mujeres inmigrantes. Análisis de la doble discriminación. Jornada celebrada en Burgos el 13 de octubre de 2005*, Valladolid (UGT Castilla y León), 2006, págs. 59 y ss. o “Mujeres inmigrantes en Europa y violencia de género”, en *VII Jornadas sobre mujeres inmigrantes y violencia*, organizadas por la Fundación Isadora Duncan los días 23 y 24 de octubre de 2013.

³ LAURENZO COPELLO, P.: “La violencia de género en la Ley integral. Valoración político-criminal”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 8, 2005, págs. 1-23.

incapacidad, etc. En contraposición, la violencia de género, aunque mayoritariamente suele manifestarse en el ámbito doméstico, no es asimilable a una posición de subordinación sino que es el agresor quien, a través del ejercicio de la violencia, hace vulnerable a la mujer con el objetivo de mantenerla bajo su control absoluto, siendo estas manifestaciones también posibles en otros ámbitos a través de agresiones sexuales o de acoso.

En los últimos años, el Instituto de la Mujer ha elaborado Macroencuestas de Violencia de Género con el fin de conocer la percepción social sobre este fenómeno y su alcance real. Las conclusiones extraídas son demoledoras, sobre todo por lo que respecta al año 2011, año en el que se registra un mayor crecimiento en el número de mujeres víctimas de maltrato a manos de su pareja o expareja; en concreto, en tal período el 10,9% de las mujeres encuestadas declaraban estar en situación de maltrato frente al 6,3% en 2006 y el 5,1% en 2005. El aumento es continuado, en especial en el grupo de mujeres jóvenes, entre las cuales en número de maltratos se ha incrementado por encima de la media, alcanzando un 12,3% frente al aludido 10,9%. También surgen datos reveladores en atención a la situación laboral, no en vano, en el citado año las mujeres ocupadas que manifestaron ser víctimas de maltrato fue del 12,1%, frente al 16,3% de las paradas.

Con anterioridad a la Macroencuesta de 2011 no se dispone de datos desagregados en atención a la nacionalidad de la mujer víctima de maltrato. Una vez obtenida la información es de destacar que la cifra de mujeres extranjeras residentes en España que sufren violencia machista es superior (prácticamente el doble) a la cifra de mujeres con nacionalidad española aquejadas por este problema (en 2011, el 20,9% de las mujeres extranjeras habían sufrido episodios de maltrato a manos de sus parejas o exparejas y el 5,8% lo estaban sufriendo en el último año); además, se constata un aumento de este tipo de situaciones entre las mujeres inmigradas, en algunos casos agredidas por varones autóctonos⁴. Queda patente, pues, el alto grado de vulnerabilidad de este colectivo, ya que el vínculo de la mujer inmigrante con su pareja suele ser elevado y el hecho de romper con las redes sociales con las que contaban en su país hace que no dispongan de familiares ni amistades en las que apoyarse ante una situación

⁴ RUBIO SERRANO, F.: “Inserción laboral de mujeres inmigrantes y perspectiva de género”, ponencia presentada en las *V Jornadas sobre Inmigración, Mujer Inmigrante y Perspectiva de Género*, celebradas en Conil de la Frontera (Cádiz) los días 28-30 septiembre 2006.

como esta; panorama que a menudo empeora debido a dificultades económicas, lingüísticas o administrativas⁵.

Para agravar todavía más la situación, los datos también muestran como las denuncias han ido descendiendo⁶, lo que parece confirmar que tanto los recortes sociales como la prolongada crisis económica vivida en los últimos años actúan como obstáculo para que las víctimas de violencia machista se amparen en la justicia. Algo especialmente significativo en el caso de las inmigrantes, que no sólo denuncian menos que las españolas, sino que también retiran las denuncias más habitualmente, lo que fuerza a asociar tal comportamiento con el temor de cuantas se encuentran en situación irregular a ser expulsadas del territorio español⁷.

Por cuanto aquí importa, resulta más que evidente que las situaciones de violencia de género vividas por las mujeres trabajadoras pueden incidir en la relación laboral de tal manera que no solamente repercutan en su rendimiento, sino también en aspectos tales como ausencias ocasionales al trabajo, faltas de puntualidad o, incluso, la obligación a cesar en su prestación laboral de forma temporal o definitiva⁸. Con el objetivo de suprimir los efectos negativos que sufren en el ámbito laboral estas mujeres, así como de intentar promover cambios en el mismo a fin de servir como instrumento para paliar las nefastas consecuencias que genera la violencia en el entorno doméstico, el legislador intenta actuar a través de la LOIVG. Sin embargo, tal y como se establece en su art. 23, el alcance de esta Ley únicamente se hace extensible a las mujeres que acrediten la condición de ser víctima de violencia de género, bien a través de una sentencia de condena al agresor, orden de protección o, de manera excepcional y hasta que se dicte dicha orden, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique que existen indicios de que en la mujer concurre tal condición⁹.

⁵ LÓPEZ MERCHÁN, R.: “Mujer inmigrante víctima de violencia de género”, *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja*, núm. 11, 2013, págs. 199-219.

⁶ Tal y como refleja el Consejo del Poder Judicial, a través de su Observatorio de Violencia Doméstica y de Género, el número de denuncias presentadas sobre esta cuestión fue en 2013 del 13,5% frente a las presentadas en 2008 cuyo porcentaje representaba el 15,4%.

⁷ ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.: “Mujer y además migrante ¿impacto de género en la legislación española de extranjería?”, cit., pág. 62.

⁸ CERVILLA GARZÓN, M^a. J. y JOVER RAMÍREZ, C.: “Aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (CERVILLA GARZÓN, M^a. D. y FUENTES RODRÍGUEZ, F., Coords.): *Mujer, violencia y derecho*, Cádiz (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz), 2006, pág. 139.

⁹ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M^a. T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Madrid (Cinca), 2006, pág. 44.

Sea como fuere, conviene insistir en que la violencia de género no es únicamente un problema de las mujeres que la padecen, sino que se trata de un fenómeno en el que toda la sociedad ha de involucrarse para lograr soluciones que guíen en la senda de su erradicación.

II.- MARCO NORMATIVO ESPAÑOL

Durante un largo periodo de tiempo, la violencia de género ha escapado al control y regulación del Derecho al estar presente en la sociedad española de un modo invisible, por ser atribuida al ámbito familiar, en el que el hombre actuaba libremente sobre su pareja e hijos. En esta estructura jerárquica en la que imperan los valores propios de la sociedad patriarcal, la invisibilidad de las mujeres y la interpretación de la violencia ejercida contra ellas era considerada algo habitual y propio, innato al hombre-padre-cabeza de familia. A pesar de los avances conseguidos en los últimos años, esta concepción no ha sido olvidada ni ha pasado a la historia, sino que ha dado lugar a una pesada herencia que continua presente en una sociedad en la que las desigualdades de género se enmascaran bajo cuestiones relacionadas con la diferencia de sexo¹⁰.

Con todo, un importante paso adelante se ha producido con respecto al pasado: la violencia de género ha dejado de considerarse una cuestión exclusiva de la órbita privada para pasar a ser entendida, comprendida y analizada también desde el ámbito público¹¹. En este sentido, ha de entenderse que las mentadas diferencias de género y, por tanto sus consecuencias, son socialmente adquiridas, variables, contingentes, artificiales y hasta cierto punto modificables¹².

Dada la preocupación surgida sobre esta cuestión y con el objetivo de abogar por la igualdad de sexos establecida en el art. 9.2 CE y lo regulado en el art. 14 CE referente a la igualdad en la totalidad de derechos, libertades y deberes de ciudadanos y ciudadanas, el legislador español se vio obligado a poner en marcha dos leyes de gran

¹⁰ MONÉREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009, págs. 43-108.

¹¹ Sobre esta cuestión, las SSTs 24 junio 2000 y 22 enero 2001 (RJ 2000/5792 y 2001/20) en las que se “considera que el delito de maltrato familiar habitual debe ser abordado como un problema social de primera magnitud, y no sólo como una cuestión que afecta a la intimidad de la pareja, y desde esta perspectiva es claro que la respuesta penal es necesaria pero deber ser complementada con políticas de prevención, de ayuda a las víctimas y de resocialización de éstas y de los propios agresores”.

¹² RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género”, *Relaciones Laborales*, Vol. II, 2001, pág. 70.

calado para la violencia de género: la LOIVG, de carácter específico y fundamental en la materia analizada, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante LOI), que actúa, en el ámbito de la violencia de género, como complemento de aquélla. A ellas debe añadirse la referencia a cómo la legislación de extranjería también pretende paliar la situación entre las mujeres inmigrantes.

1.- LA NORMA FUNDAMENTAL: LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde hace ya algún tiempo se ha ido urdiendo en España un entramado normativo encargado de regular la violencia doméstica, en general, y la violencia de género, en particular. A pesar de la importancia de la LOIVG, no es la primera ni la única norma que se ha encargado de abordar esta cuestión, ya que antes de su promulgación se habían dictado otras sobre la misma materia. Tal es el caso, por ejemplo, de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica; la Ley 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, o la LO 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica el Código Penal.

Con el paso del tiempo y ante la percepción de este fenómeno como un problema social al que plantar cara, la respuesta jurídica global ante esta lacra se busca a través de la transposición de la Directiva 72/2003/CE, llevada a efecto mediante la LOIVG.

Se trata de una Ley exclusivamente dedicada a las mujeres¹³ que, por el simple hecho de serlo, sufren la violencia machista en base a tradiciones socioculturales como la subordinación, la desigualdad y la discriminación sufridas en las esferas social, laboral, relacional, etc.

Para dar respuesta a esta realidad, la norma, tras definir su objeto y principios rectores (hasta once, tales como fortalecer las medidas de acción ciudadana, asegurar la protección integral de las víctimas, promover la colaboración, consagrar y garantizar los

¹³ No obstante, existen convenios colectivos que aplican estas medidas laborales también a los trabajadores masculinos víctimas de violencia de género; así, el art. 56 CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013) o el art. 53 CC Kiabi España Ksce, S.A., 2014 – 2016 (BOE 17 julio 2014).

derechos, coordinar recursos...), se estructura en torno a tres grandes bloques: el primero aborda las medidas de sensibilización, prevención y detección (con especial referencia a los ámbitos educativo, publicidad y medios de comunicación y sanitario), en el segundo se tipifican los derechos de las mujeres víctimas de maltrato (derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita, derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, derechos de las funcionarias y derechos económicos) y en el tercero se regula la tutela institucional, penal y judicial, donde destaca la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, novedosa instancia especializada a la que corresponderá conocer de todos los procedimientos relacionados con la violencia de género.

Dos son los rasgos definatorios de esta norma; por un lado, su carácter integral, pues ofrece medidas de protección total a la víctima de violencia de género, estableciendo mecanismos destinados a prevenir, prestar asistencia, sancionar y tratar de eliminar este problema a fin de que sea una ley lo más real y efectiva posible; por otro, su transversalidad, al tratar de impulsar el tratamiento jurídico-legal, normativo y político de la violencia de género con el objetivo de lucha contra ella desde la acción coordinada, común y de conjunto¹⁴.

En su Exposición de Motivos se define la violencia de género como las agresiones que sufren las mujeres como consecuencia de los condicionantes socioculturales que la sitúan en una posición de subordinación al hombre y que se manifiestan en tres ámbitos básicos: el maltrato en el seno de la pareja, la agresión sexual y el acoso laboral. Sin embargo, al margen de lo anterior, el objetivo de la LOIVG es más concreto, no en vano su art. 1. pfo. 1º establece que la finalidad de la Ley es actuar contra la violencia que ejercen sobre las mujeres quienes sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan mantenido relaciones similares de afectividad, aunque no haya existido convivencia¹⁵. Ello no obstante, también contempla la posibilidad, en su art. 19.5, de hacer extensible el derecho a la asistencia social integral a los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida.

¹⁴ MONÉREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género”, cit., págs. 43-108.

¹⁵ Por todas, SSTC 59/2008, de 14 de mayo, y 41/2010, de 22 de julio.

Lo que interesa al legislador es prevenir, condenar, eliminar y prestar asistencia integral a aquellos colectivos de mujeres que sufren violencia, tanto psíquica como física, procedente de los citados, incluyendo también las agresiones a la libertad sexual, las coacciones, amenazas o la privación de libertad¹⁶ (art. 1. pfo. 3º). Así pues la LOIVG establece expresamente que los sujetos pasivos directos de dicha violencia serán exclusivamente las mujeres, quedando fuera de su ámbito de aplicación cualquier hombre que se encuentre en una situación similar¹⁷, y que los sujetos activos serán los varones que tengan o hayan tenido con aquéllas alguna relación afectiva; al margen quedan también, por lo tanto, las relaciones homosexuales¹⁸.

De la definición de violencia de género que aporta la norma se extrae la conclusión de que no es necesaria la convivencia entre agresor y agredida y podrá ser aplicable con independencia del lugar donde tenga lugar la conducta violenta: en el domicilio, en la calle, en el puesto de trabajo o en sus inmediaciones... Del mismo modo, se excluyen del ámbito de aplicación de esta Ley las agresiones a otros miembros de la familia aunque se produzcan en el seno familiar, las que lleve a cabo un hombre que no sea cónyuge o pareja (aun sufriendolas la mujer y perpetradas en el ámbito familiar), las que se produzcan en el ámbito laboral sobre la mujer o las situaciones derivadas de la explotación de personas y de la prostitución.

En fin, los arts. 23, 26 y 27.3. pfo. 2º LOIVG establecen la necesidad de acreditar la orden de protección a favor de la víctima procedente del Juzgado de Violencia sobre la Mujer, como instrumento acreditativo de la situación de violencia de género, para poder ejercer las acciones de carácter laboral y social referidas en esta Ley. En ocasiones excepcionales, y de forma temporal hasta que se dicte la mentada orden, se otorga con el mismo efecto un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios.

¹⁶ QUESADA SEGURA, R.: “La violencia de género como discriminación por razón de género”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, cit., págs. 23 y ss.

¹⁷ Sobre la exclusión, en el ámbito de aplicación de esta Ley, de los varones que se encuentren en esta situación MARTÍN VALVERDE, A.: “La Ley de Protección Integral contra la violencia de ‘Género’: análisis jurídico e ideológico”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2006, págs. 558 y 563.

¹⁸ Pese a ello, el Tribunal Constitucional ha avalado la decisión del legislador cuando ha debido resolver las cuestiones de inconstitucionalidad que se le han planteado por la aplicación de la norma en el ámbito penal; así, SSTC 59 y 98/2998, de 14 de mayo y 24 de julio.

2.- LA NORMA COMPLEMENTARIA: LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La LOI, transposición al ordenamiento interno de la Directiva 2002/73/CE, se promulga con un objetivo ambicioso como es el de eliminar la situación de desigualdad y las discriminaciones que sufren las mujeres respecto de los hombres a través, incluso, de medidas de acción positiva. De este modo, la Ley se constituye en herramienta básica para poder actuar desde el ámbito jurídico ante una realidad social injusta, diseñando un elenco de medidas, principios de actuación y derechos con los que poder conseguir una sociedad plenamente igualitaria, en la que poder acabar con las posibles situaciones de desigualdad, discriminación y exclusión a las que en determinadas ocasiones se ve sometida la mujer¹⁹.

En lo relativo a la violencia de género, esta norma está directamente relacionada con la cuestión y sirve de complemento a la LOIVG, no en vano el art. 14.5 LOI fija como uno de los criterios de actuación de los poderes públicos “la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Para ello, la Ley trata de proteger a la víctima a través de un conjunto de derechos, excepciones y medidas orientadas a lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a erradicar las discriminaciones sexuales por razón de género. En este sentido, son bastantes las previsiones que intentan otorgar una protección sociolaboral, pero entre todas ellas destaca el papel que puede llegar a desempeñar la negociación colectiva y los, en su momento, novedosos planes de igualdad.

3.- LA NORMA ESPECIAL: LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS Y DE SU INTEGRACIÓN EN ESPAÑA

El art. 17.1 LOIVG incluye en el ámbito de protección de la norma a las mujeres extranjeras, aun encontrándose en situación administrativa irregular, para quienes garantiza los mismos derechos reconocidos en esta Ley. Sin embargo, esta proclamación se contradice en el ámbito de los derechos sociales al exigir como requisito, para acceder a las políticas activas de empleo (programa de renta activa de

¹⁹ Sobre esta cuestión, se pronuncia CRUZ VILLALÓN, J.: “Significación general y principios informadores de la Ley para la Igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, pág. 21.

inserción), encontrarse inscrita como demandante de empleo o de hallarse en situación de alta a la hora de determinar el cómputo de los periodos cotizados²⁰.

En cualquier caso, tras la reforma a la Ley de Extranjería (LOEX), efectuada mediante Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio, el hecho de ser inmigrante y además acreditar la condición de víctima de violencia de género origina un elenco de garantías que las ampara como el derecho a obtener autorización independiente de residencia y trabajo para las mujeres extranjeras reagrupadas con su cónyuge (art. 19), iguales derechos de protección y seguridad para las mujeres que se encuentren en situación irregular, así como la suspensión, hasta que se resuelva el procedimiento penal, del expediente administrativo sancionador abierto por esta causa (art. 31 *bis*), derecho de exclusión de la situación nacional de empleo (art. 40) y derecho de asilo para este colectivo.

Además de estos derechos regulados en la LOEX, la LOIVG le reconoce una serie de derechos específicos por ser mujeres y víctimas de este tipo de violencia, tales como derecho de información y asesoramiento necesario, derecho a la asistencia social y jurídica inmediata, inclusión en el programa de renta activa de inserción, y otros muchos derechos entre los que se incluyen los de naturaleza laboral y de Seguridad Social, que serán tratados más adelante.

III.- DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género, extensible a todas las esferas de la vida de la persona que la sufre, también puede afectar al ámbito laboral. Para actuar en este espacio, la LOIVG arbitra dos líneas de actuación relacionadas con los derechos sociolaborales:

La primera de ellas aparece dirigida a facilitar el acceso al mercado de trabajo a las víctimas de violencia de género a fin de que puedan lograr recursos económicos propios y una autonomía personal capaz de incidir positivamente también en otras facetas de la vida, pues, además de permitir la adquisición de una experiencia profesional, facilita las relaciones con otras personas y mejora la autoestima de las víctimas al normalizar su día a día. A tal fin, el art. 22 LOIVG prevé que en el marco

²⁰ FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario “Igualdad de oportunidades para todos”, 2007, págs. 137-182.

del Plan de Empleo estatal se incluya “un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo”, que incluirá “medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia”. Como instrumento a tal fin, es preciso hacer oportuna mención al RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

La segunda se conforma mediante una batería de medidas que permite al colectivo continuar con su actividad profesional y paliar los efectos negativos que en su entorno laboral pudieran originarse como consecuencia del maltrato al que son sometidas, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo para garantizar su seguridad o para facilitar el acceso a servicios de apoyo o asesoramiento, tramitación de denuncias o incluso procedimientos de separación o divorcio²¹.

Se trata de derechos legalmente condicionados, pues para acogerse a ellos es necesaria la concurrencia de dos requisitos: de un lado, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género y, de otro, el testimonio del carácter forzado de la medida. Una vez probada la existencia de estas dos circunstancias, corresponderá a la mujer activar el derecho²², a cuyo estudio pormenorizado se destinará la exposición siguiente, a lo largo de la cual se pondrán de manifiesto los derechos laborales y de Seguridad Social regulados en los arts. 21 a 23 LOIVG y normativa conexas.

1.- MODIFICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El art. 21 LOIVG establece que “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo”. La escueta previsión es objeto de desarrollo por el art. 37.7 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que, tras la reforma al mismo efectuada por la d.a. 7ª.1 LOIVG, reconoce el derecho (a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral²³) “a la

²¹ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005, págs. 31 y 32.

²² MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASTO PORTERO, Mª.T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., págs. 69-127.

²³ Sobre esta cuestión, y teniendo en cuenta que el art. 19 LOIVG regula también el derecho a la asistencia integral de los menores dependientes de la trabajadora, se ha propuesto incluir dentro de esta causa a éstos y no sólo por cuanto hace al ejercicio del derecho a la protección integral referido 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”. La formulación disyuntiva incorporada a los arts. 21 LOIVG y 37.7 ET imposibilita la acumulación de ambas medidas salvo que ésta se encuentre regulada por convenio colectivo²⁴, acuerdo de empresa o pacto entre las partes.

No se prevé en el ET una limitación en la duración de la reducción o la reordenación por lo que debe interpretarse que ésta será extensible a la persistencia de la condición de víctima de violencia de género²⁵ o, en su caso, a la vigencia de las medidas de asistencia social integral²⁶. Por tal motivo, puede ponerse en duda la licitud de las cláusulas convencionales que establecen un plazo máximo²⁷.

En todo caso, conforme indica el propio art. 37.7 ET, ambos derechos podrán ejercerse en los términos concretos que se establezcan en la negociación colectiva, acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores o al acuerdo entre empresa y trabajadora afectada por tal situación, si bien, en defecto de todo lo anterior, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siéndole de aplicación las reglas establecidas para el permiso de lactancia en el art. 37.6 ET, incluidas las relativas a las discrepancias surgidas entre las partes, cuya resolución se regirá por el procedimiento especial previsto en el art. 139.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), de carácter urgente y

propia trabajadora. En este sentido, GALA DURÁN, C.: “Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005, pág. 485.

²⁴ Contempla la posibilidad de compatibilizar ambas medidas, por ejemplo, el art. 65.a) CC Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, 2013 – 2014 (BOE 13 mayo 2014).

²⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en AA.VV. (MUERZA ESPARZA, J., Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*, Navarra (Cizur Menor), 2005, pág. 354 vincula este derecho a la vigencia de la orden de protección. Por su parte, QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, cit., pág. 40, entiende que el disfrute de estos derechos se puede prolongar indefinidamente mientras concurren los supuestos que justifican a los mismos, es decir, mientras sea necesaria la medida adoptada con el fin de garantizar la seguridad o la asistencia social integral de la víctima.

²⁶ FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, cit., pág. 158.

²⁷ El art. 34 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, 2006 – 2008 (BOE 11 julio 2006) concede un plazo de entre uno y tres meses para que la mujer se reincorpore a sus anteriores condiciones de trabajo.

tramitación preferente. De este modo, y dada la similitud de los supuestos regulados en los apartados 6 y 7 del art. 37 ET, la adecuación de la medida solicitada y su concreción horaria serán determinantes frente al poder de dirección del empresario (art. 20 ET) sin que éste pueda oponerse, salvo que el ejercicio del mismo pueda ocasionar una pérdida extraordinaria, desproporcionada e insalvable que a él corresponde acreditar²⁸.

Estos derechos habrán de ser solicitados por la trabajadora afectada cumpliendo las formalidades que para la comunicación al empresario hayan sido establecidas por vía convencional; en ausencia de requisitos en tal sentido, bastará cualquier medio hábil para realizar dicha notificación. No será necesario determinar inicialmente el periodo de tiempo en el que la trabajadora permanecerá en la situación de reducción o reordenación de jornada²⁹, pues los tiempos podrán verse alterados por la misma siempre que se respeten las exigencias de la buena fe contractual y la evitación del abuso de derecho³⁰. En todo caso, la trabajadora deberá preavisar al empresario de su reincorporación a su jornada ordinaria, con quince días de antelación (art. 37.6. pfo. 1º ET) o el plazo superior previsto en convenio colectivo.

En fin, en el caso de las funcionarias públicas, el legislador también ha incluido estas medidas de reordenación o reducción del tiempo del trabajo, remitiendo a los términos que se determinen en su legislación específica (art. 24 LOIVG), que son contemplados en el art. 49 d) pfo. 2º Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), en términos análogos a los establecidos en la LOIVG. Por su parte, para las trabajadoras autónomas económicamente dependientes solo se prevé la posibilidad de adaptar el horario (art. 14.5 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo).

1.1.- Reordenación de la jornada

El objetivo que el legislador intenta alcanzar con esta medida es que el agresor no pueda localizar a la víctima, puesto que se aporta mayor seguridad y protección a la trabajadora que tiene la facultad de alterar sus horarios, al mismo tiempo que puede

²⁸ SSTSJ Andalucía/Málaga 22 marzo 2002 (AS 2002/2614) o País Vasco 18 febrero 2003 (AS 2003/1777).

²⁹ AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 7ª ed., Navarra (Aranzadi), 2007, pág. 350.

³⁰ No prevalecerá el ejercicio de este derecho en los supuestos de falta de buena fe contractual o de abuso de derecho [STSJ Comunidad Valenciana 27 septiembre 2000 (AS 2001/524)]. Esta exigencia de buena fe también deberá guiar la actuación empresarial, STSJ País Vasco 18 febrero 2003 (AS 2003/1777).

atender sus necesidades familiares o acudir a la asistencia social integral exigida por su concreta situación.

Como ya se avanzó, el art. 37.7 ET concreta lo establecido en el art. 21.1 LOIVG al especificar que la reordenación del tiempo de trabajo podrá llevarse a cabo a través de la adaptación del horario, la aplicación de la jornada flexible o de otras formas de ordenación del mismo que se utilicen en la empresa. Se trata de una medida dúctil, adecuada y ventajosa para la trabajadora que se encuentre en tal situación, puesto que, en principio, sigue manteniendo sus ingresos y continúa desarrollando su prestación laboral en los mismos términos en los que la realizaba con anterioridad, pero adaptando su distribución a sus necesidades tanto de protección como de asistencia. Ahora bien, con independencia de la modalidad contractual que afecte a la trabajadora, la reordenación del tiempo de trabajo sí podrá tener efectos en su remuneración y por tanto en sus bases de cotización; así, por ejemplo, cuando la mujer que trabajaba a turnos solicite la adscripción a un turno fijo, pues en tal caso perderá los complementos salariales vinculados a la turnicidad, salvo que en vía convencional, acuerdo entre las partes o decisión empresarial en contrario se pacte lo contrario.

La “adaptación de la jornada” podrá concretarse en medidas como el desplazamiento de la franja horaria en la que se presta servicio, cambio a turno fijo, descansos intrajornada a diferentes horas, no realización de trabajos en turno de noche, cambio de jornada partida a continuada o viceversa, etc. En cuanto al “horario flexible”, se refiere a la posibilidad de determinar libremente la hora de entrada y/o salida, cumpliendo con la jornada total pactada de manera que se permita la compatibilidad del trabajo con las necesidades de protección y asistencia de la víctima. En todo caso, se han de respetar los límites del ET referidos a la prolongación y distribución de la jornada diaria: doce horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (art. 34.3. pfo. 1º ET), máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo (art. 34.3. pfo.2º ET) y pausas durante la jornada diaria continuada superior a seis horas (art. 34.4 ET).

La tercera modalidad, referida a “otras formas de ordenación del tiempo de trabajo” utilizadas en la organización, es una cláusula abierta ligada al empleo de unas u otras maneras de administrar u organizar el trabajo en la misma³¹. Entre ellas, caben las

³¹ En este sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 121.

siguientes opciones: distribución irregular de la jornada, establecimiento de bolsas de horas de trabajo, alternancia de la actividad presencial con el teletrabajo, libranza preferente sábados, domingos y festivos, exención de realizar horas extraordinarias, adscripción al turno fijo, etc.³²; respecto a las vacaciones, también es posible fragmentarlas, anticipar su disfrute³³ o gozar de preferencia a la hora de elegir turno para el disfrute de las mismas. En todo caso, se trata de una opción de la que a menudo no puede hacerse uso efectivo, pues en muchas empresas existe una única forma de ordenación del tiempo de trabajo.

En efecto, aunque las decisiones que afecten a la adaptación del horario y el horario flexible no estarán condicionados por el sistema organizativo imperante en la empresa en la que esté integrada la trabajadora, la cláusula referente a las “otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa” se vincula directamente a las maneras empleadas por la organización a la hora de configurar el tiempo de trabajo (turnos de trabajo, distribución irregular de la jornada, etc.). De este modo, todo parece indicar que, en la práctica, las opciones reales a disposición de la trabajadora se limitan a los procedimientos imperantes en la organización productiva para la que presta servicios.

1.2.- Reducción de la jornada

Como posibilidad alternativa se prevé “una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario”; minoración que, en tanto la norma no determina incompatibilidad alguna, será compatible con otras reducciones de jornada a las que pueda acceder la trabajadora por otra causa, tales como cuidado de menores o discapacitados, atención de familiares, etc.

El primer inconveniente de esta disposición es la pérdida de ingresos que sufre la trabajadora, pues la reducción proporcional de su salario (salvo previsión convencional en sentido contrario) afecta a todos los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial³⁴; además, ello implicará también una repercusión en el marco de la tutela

³² LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.: “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, cit., págs. 212-214.

³³ Art. 64.2 CC Grupo Importaco Frutos Secos, 2014 (BOE 8 mayo 2014); art. 50 CC Planeta de Agostini Formación, S.L.U., 2012 – 2014 (BOE 30 enero 2013) o art. 57.4 CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013).

³⁴ SAN 26 octubre 2004 (JUR 2005/3772).

ofrecida por la Seguridad Social, sobre todo en la acción protectora y en la cotización, algo que hasta el momento no ha sido objeto de atención expresa y específica. Por el contrario, la reducción de jornada no conlleva la minoración proporcional de otros derechos no salariales como descansos, vacaciones, percepciones no salariales o beneficios sociales, pues se trataría no solo de un acto de carácter ilegal, sino que este recorte de derechos sería considerado discriminatorio.

A la luz de lo indicado, queda patente que, en principio, el coste de este derecho recae íntegramente sobre la trabajadora, por lo que la eficacia de esta medida será mínima, pues perjudica la autonomía económica que, en esta situación, necesitan las trabajadoras víctimas de violencia de género, que en muchas ocasiones no pueden permitirse una reducción de sus ingresos. Ante este supuesto, no se prevé ayuda alguna como si se han previsto para los casos de suspensión y extinción del contrato por voluntad de la trabajadora, objeto de análisis posterior.

Descendiendo al régimen jurídico aplicable al derecho, procede apuntar, como punto de partida, que la norma no cuantifica en qué proporción (ni máximos ni mínimos) se puede reducir el tiempo de trabajo, dejando libertad a la actuación de la negociación colectiva o al acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores o, en última instancia, entre aquél y la trabajadora afectada por la medida. En todo caso, en ausencia de todos estos instrumentos, será la trabajadora quien determine, en los términos indicados, la reducción aplicable.

Con respecto a la distribución de la jornada que se reduce, serán aplicables en este supuesto los criterios judiciales que juegan con respecto a la reducción de jornada por motivos familiares. Lo más habitual será realizar actuar en el marco temporal del día, pero en realidad, el precepto no impide que pueda acumularse dicha reducción si con ello se cumple la finalidad del precepto³⁵. En lo que se refiere al trabajo a turnos, la reducción es posible tanto en cada uno de los turnos rotatorios desempeñados por la

³⁵ En este sentido la jurisprudencia ha entendido que procede la acumulación de la reducción de jornada (por cuidado de un menor) acumulada de lunes a viernes y librando la trabajadora los sábados [SJS Barcelona núm. 21, de 30 noviembre 2004 (AS 2004/3510) o de lunes a sábado acumulando la reducción de jornada el domingo, aunque haya sido pactado en contrato [SJS Madrid núm. 27, de 13 noviembre 2013 [AS2013/3088)]; en sentido contrario, no se admitió que la trabajadora excluyera un determinado día (sábado) y concentrase en él su reducción cuando ello perjudicaba a la empresa y se acreditaba que el menor quedaba atendido por el padre [SJS Navarra núm. 2, de 22 diciembre 2004 (AS 2007\1951)]; al igual que no prosperó la demanda de una trabajadora que solicitaba acumular dicha reducción los domingos y festivos cuando éstos habían sido pactados en contrato, STSJ Cataluña 26 octubre 2007 (AS 2007/3509).

trabajadora³⁶, como la aplicación de la disminución en un único turno fijo³⁷ o la elección de cualquiera de los turnos rotatorios que desempeñe la trabajadora³⁸.

No puede considerarse la conversión a tiempo parcial de un contrato que reconozca una reducción del tiempo de trabajo por motivos familiares o de violencia de género, pues para que dicha conversión fuese válida sería necesario acreditar pacto novatorio expreso³⁹, además dicha situación es temporal o transitoria, no definitiva.

En la regulación convencional se observan remisiones al art. 37.7 ET y reiteraciones de sus términos⁴⁰. Así, se ha previsto que la concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y, en caso de desacuerdo con la empresa, las discrepancias serán resueltas en virtud del art. 139. 2 LRJS; o que la reducción podrá ser de forma continuada o ininterrumpida, siendo dicha elección facultad de la mujer⁴¹. Como regulación que añade novedad a las previsiones legales, es preciso señalar que en la práctica no resulta extraño que se concrete por vía convencional la cantidad de jornada a reducir⁴² o, en lo que se refiere a los efectos de la medida, hay convenios

³⁶ STSJ Baleares 8 junio 2006 (AS 2006/2122).

³⁷ STSJ Madrid 7 septiembre 1999 (AS 1999/2942).

³⁸ SAN 28 febrero 2005 (AS 2005/620).

³⁹ STS 14 mayo 2007 (RJ 2007/5084) o, en la doctrina CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2008, pág. 211 o FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, cit., págs. 160-161. Sin embargo, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Bomarzo), 2005, pág. 51 sostiene que son de aplicación las reglas propias del contrato a tiempo parcial al producirse una novación parcial del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género. Por su parte, SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 119 y KAHALE CARRILLO, D. T.: “El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los Convenios Colectivos”, *Aranzadi Social*, Vol. V, 2007, pág. 1859, entienden que durante la reducción de jornada se da una suspensión parcial de la relación laboral.

⁴⁰ Art. 62 CC Estatal del sector del Contact Center, 2012 – 2014 (BOE 27 julio 2012); art. 87 CC Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, 2012 – 2015 (BOE 16 julio 2013); d.a. 4^a CC Estatal del sector de la Mediación de Seguros Privados, 2013 – 2015 (BOE 19 agosto 2013); art. 100 CC Estatal de la Industria Textil y Confección, 2014 (BOE 24 mayo 2014) o art. 135 CC Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, 2014 – 2016 (BOE 5 junio 2014).

⁴¹ Art. 21.1 CC Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, 2011 – 2013 (BOE 2 mayo 2012).

⁴² Se ha establecido la reducción de un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada [art. 55. i) CC General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, 2007 – 2010 (BOE 11 agosto 2008); art. 80 CC Estatal de la Madera, 2012 – 2013 (BOE 27 noviembre 2012); art. 48.1 CC Estatal de Gestorías Administrativas, 2013 – 2015 (BOE 24 febrero 2014)]; hasta dos tercios de la jornada [art.34 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, 2006 – 2008 (BOE 11 julio 2006)]; entre una octava parte y un máximo de tres cuartas partes [art. 49.1 CC Estatal para Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, 2013 –

colectivos que la dotan de carácter retribuido (previsión sumamente garantista y, por ello, loable)⁴³ y sin reducción del periodo de vacaciones (lo que tan sólo viene a clarificar una consecuencia que se produciría igualmente en caso de silencio convencional)⁴⁴, aunque la realidad es que la mayoría de ellos, omiten la regulación de esta cuestión.

Para concluir, es preciso indicar que, de conformidad con la legislación vigente, es posible suscribir contrato de interinidad a tiempo parcial para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que reduce su jornada temporalmente, con el fin de cubrir la parte de la jornada que ésta deja de realizar. Sin embargo, el legislador no ha previsto bonificación alguna sobre la cotización empresarial a la Seguridad Social para este tipo de contratos, previsión que hubiera sido deseable al igual que existe, por ejemplo, para la hipótesis de suspensión contractual.

2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

El derecho a la movilidad geográfica que el art. 21.1 LOIVG reconoce a las víctimas de violencia de género es objeto de desarrollo en el art. 40.3 *bis*) ET. Así pues, este tipo de movilidad queda sujeto a un régimen jurídico peculiar, ajeno a los presupuestos contemplados en los restantes apartados del art. 40 ET y a los efectos para ellos previstos⁴⁵, aun cuando, técnicamente, cabe hablar de un desplazamiento, pues no se produce un cambio definitivo de residencia y se trata de una medida temporal que cumple los parámetros del art. 40.4 ET (hasta doce meses en un periodo de referencia de

2015 (BOE 31 octubre 2013); art. 66 a) CC Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, 2013 – 2014 (BOE 13 mayo 2014)]; hasta un tercio o la mitad de la jornada [art. 122 CC Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, 2012 – 2013 (BOE 4 julio 2013)] o entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria, art. 30 CC Estatal de la Industria del Calzado, 2012 – 2013 (BOE 12 marzo 2013).

⁴³ A través de la regulación convencional puede contemplarse la posibilidad de disfrutar de jornada sin pérdida proporcional del salario. Sirvan de muestra el art. 34 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, 2006 – 2008 (BOE 11 julio 2006) o el art. 17 CC Estatal para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos, 2011 – 2014 (BOE 10 octubre 2012).

⁴⁴ Art. 17 CC Estatal para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos, 2011 – 2014 (BOE 10 octubre 2012), en el que se regula en el apartado relativo a licencias, sin pérdida de retribución y sin descuento del periodo de vacaciones que corresponda “aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género”.

⁴⁵ En vía convencional puede pactarse que estos traslados sean retribuidos. En este sentido, se equipará a un traslado definitivo que exija cambio de residencia habitual y, por lo tanto, corresponderá a la empresa abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en el art. 49.1 CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, 2007 – 2011 (BOE 21 febrero 2008).

tres años), salvo que, transcurridos los seis meses se consolide el cambio realizado inicialmente y se permanezca en el nuevo puesto.

El ET determina, para estas hipótesis, que la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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; en tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. La finalidad de la disposición no es otra que, además de para asegurar la protección de este colectivo, la de brindar la posibilidad de que la agredida pueda rehacer su vida en otro lugar a fin de escapar de ese círculo de violencia, angustia y depresión en el que frecuentemente se halla inmersa.

Parece evidente que una decisión como ésta sólo se adopta cuando los padecimientos sufridos, la evitación de otros de tal calado o una mejor adaptación o recuperación así lo exigen. En todo caso, nada impide que los servicios sociales o de salud soliciten, propongan o sugieran la movilidad de la trabajadora para mejorar su atención y protección.

Sea como fuere, dado que la norma no establece ningún mecanismo de verificación, cabe interpretar que basta acreditar la condición de víctima de violencia de género para tener acceso a este derecho, por lo que analizar la motivación que ha llevado a la mujer a decantarse por este cambio supone una indagación en los motivos y circunstancias personales de la trabajadora en el ejercicio de su derecho y, por tanto, supone un exceso del ejercicio del poder de dirección del empresario, sin perjuicio, claro está, de la posibilidad de actuar contra un posible abuso de derecho. No obstante, una línea hermenéutica más rígida sostiene que será menester alegar y acreditar la necesidad del cambio para generar el derecho a la movilidad⁴⁶, pues se trata de una “circunstancia que requiere algún factor o dato adicional, como por ejemplo, un informe de los servicios sociales o de salud”⁴⁷ o, desde una perspectiva más flexible, cualquier

⁴⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 54.

⁴⁷ MARTIN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, Vol. II, Navarra (Aranzadi), 2008, pág. 2174.

medio de prueba admisible en Derecho para probar la concurrencia de circunstancias justificativas⁴⁸.

Como ya se comentó anteriormente, la trabajadora, tal y como prevé el art. 40.3 *bis* pfo. 1º ET, “tendrá 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”. Se trata, pues, de un derecho preferente frente a otros posibles candidatos, lo que hace surgir el problema relativo a cómo determinar el grado de preferencia que ostenta la víctima de violencia de género frente a otros trabajadores que tengan también el mismo derecho, tales como cuantos opten por la movilidad voluntaria para la conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo o viceversa (art. 12.4 e) ET), los trabajadores con derecho a ascenso (arts. 24 y 39.4 ET), los empleados nocturnos que por problemas de salud solicitan cambio de turno para el que sean profesionalmente aptos (art. 36.4 ET), el cónyuge que solicita traslado a la misma localidad donde ha sido destinado su consorte (art. 40.3 ET), el excedente voluntario que pretenda reingresar al trabajo (art. 46.5 ET) o la mujer embarazada o en periodo de lactancia sobre las que pudiera afectar negativamente las condiciones de trabajo y que pretenden ocupar un puesto de trabajo acorde con su estado (art. 26.2 y 4 LPRL)⁴⁹. En virtud de la finalidad de la norma, es razonable pensar que el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género debe primar a otras posibles preferencias y únicamente cabría cederla ante el derecho de la trabajadora embarazada o lactante para tratar de proteger la maternidad, así como la salud de la madre y su hijo⁵⁰.

Por cuanto hace al alcance del derecho, el tenor legal despierta importantes dudas en torno a si ha de interpretarse en sentido estricto, con la exigencia de que se produzca un cambio de residencia, o si es aceptable también cualquier otro cambio de centro de trabajo. Desde la doctrina se ha optado por una lectura flexible favorable a incluir tanto la movilidad que implica cambio de residencia como aquella en la que tal

⁴⁸ FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, cit., pág. 166.

⁴⁹ En vía convencional hay convenios colectivos que determinan el orden de preferencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando varios trabajadores soliciten movilidad geográfica y acrediten los requisitos de idoneidad exigidos. Así, el art. 71 CC Easyjet Handling Spain, 2014 (BOE 30 julio 2014).

⁵⁰ LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.: “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo”, cit., pág. 135.

circunstancia no concurre⁵¹, por lo que se conceden a la trabajadora tanto el derecho al traslado a localidad distinta como el simple cambio de centro de trabajo en el mismo lugar de residencia. Algún convenio colectivo alude expresamente a este derecho a ocupar una vacante en cualquier otro centro de la empresa⁵²; sin embargo, otros textos aluden a un cambio que conlleve variación del lugar de residencia o de localidad de la trabajadora, lo que, a la luz de la lectura aquí defendida, constituye una restricción contraria a la legislación aplicable⁵³.

En cualquier caso, para poder hacer efectivo este derecho será imprescindible que la empresa cuente con, al menos, otro centro de trabajo, en la misma o distinta localidad y que, además, exista en él una vacante en el grupo profesional o categoría equivalente a la de la trabajadora. Esto supone, en la práctica, que esta medida puede no ser efectiva en numerosas ocasiones cuando se trate de pequeñas empresas y que generalmente sólo adquiera virtualidad en el seno de empresas con cierta magnitud.

Dado el silencio legal al respecto, cabe afirmar que será la trabajadora quien opte por desplazarse al centro que mejor se adapte a su situación, independientemente de que se localice en la misma o en distinta localidad, siempre y cuando se cumpla el segundo requisito: la existencia de vacantes en su mismo encuadramiento profesional, lo que significa que resultará factible la realización de tareas distintas a las realizadas habitualmente siempre y cuando se sitúen en el límite del grupo profesional (art. 22.2 ET) o de las categorías equivalentes (art. 22.3 ET). Esta vinculación parece totalmente lógica, pues con ello la empresa garantiza el correcto desempeño de la prestación y, además, la trabajadora no asume responsabilidades por encima de la movilidad funcional ordinaria. En todo caso, es importante tener presente que el cambio de funciones (por aplicación de los arts. 26.3 y 39 ET) o la aplicación de un convenio

⁵¹ En este sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 128; MOLINA NAVARRETE, C.: “Las dimensiones socio-laborales de la ‘lucha’ contra la ‘violencia de género’. A propósito de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género – BOE de 29 de diciembre –”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 264, 2005, pág. 36 o PÉREZ YÁÑEZ, R. M^a.: “La protección social de las víctimas de violencia de género”, *Revista de Trabajo y Acción Social*, núm. 35, 2005, pág. 60.

⁵² Art. 19.1 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, 2006 – 2008 (BOE 11 julio 2006); art. 40.1 CC Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, 2008 – 2010 (BOE 8 febrero 2008); art. 14 CC Contratas Ferroviarias, 2008 – 2012 (BOE 13 agosto 2008) o art. 11.1 CC Estatal de las Cajas de Ahorro, 2012 – 2014 (BOE 29 marzo 2012).

⁵³ Art. 28 CC Estatal de Perfumerías y Afines, 2010 – 2011 (BOE 14 septiembre 2010) o art. 56.1 CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013).

colectivo diferente (así, en supuesto paradigmático, en caso de traslado a otra provincia) puede traer aparejadas modificaciones en la remuneración.

La negativa empresarial al cambio ante la inexistencia de vacantes aptas resulta lícita; ahora bien, si la trabajadora no está conforme, por entender que, en realidad, sí concurren los requisitos, podrá solicitar el reconocimiento judicial de su derecho o resolver el contrato con derecho a indemnización por aplicación del art. 50 ET. Ante esta controversia, corresponderá resolver al Juez de lo Social, no al Juez de Violencia sobre la Mujer.

Este derecho a la movilidad será efectivo siempre que existan vacantes en la empresa, pero también tiene un alcance de futuro, por lo que es obligatorio que el empresario, desde el momento en que conozca la situación de la trabajadora, le comunique las plazas vacantes que existan o surjan en otros centros de trabajo y que equivalgan a su mismo grupo profesional o categorías equivalentes. Y en caso de que no hubiera vacante en otro puesto de categoría similar o la empresa no contara con otro centro de trabajo dónde poder hacer efectivo el derecho, la trabajadora podrá acogerse a la suspensión del contrato de trabajo, hasta que se originen vacantes aptas⁵⁴. Cuando sea vital para la trabajadora el cambio de centro de trabajo y no sea posible por no existir vacante o porque existiendo el empresario no la ofrece a la trabajadora, se abren dos vías de actuación: en primer lugar la suspensión de la relación laboral y, en segundo lugar, la solicitud de excedencia voluntaria por parte de la trabajadora siempre que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos un año no generando tal situación derecho a percibir prestación por desempleo y causando baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social⁵⁵.

En lo referente a la extensión temporal de la movilidad, la norma establece que la duración mínima y provisional de este derecho será de seis meses⁵⁶ (a contar desde el

⁵⁴ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, cit., pág. 43-44.

⁵⁵ FARALDO CABANA, C.: “El derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 153, 2012, pág. 151 o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Dificultades para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, ponencia realizada en el Seminario sobre trabajo y género *La inserción laboral de las mujeres pertenecientes a grupos con riesgo de exclusión social en un contexto económico de crisis*, celebrado del 24 de marzo al 3 de abril de 2014 en la Facultad de Derecho de la Universidad de León, pág. 19.

⁵⁶ Algún convenio colectivo ha establecido que “la duración sea la necesaria y suficiente para el cumplimiento de sus fines”, aunque reservando únicamente durante seis meses el puesto de trabajo de origen [art. 19.3 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, 2006 – 2008

día en que la medida se haga efectiva, no desde que se produce la solicitud o desde la existencia de la vacante), tiempo durante el cual la empresa estará obligada a reservar el puesto de trabajo, pudiendo no obstante establecerse, por vía convencional o pacto entre las partes, un periodo distinto que mejore esta prolongación mínima, ampliando o no también, el período de reserva del puesto. Procede indicar en este punto que una vigencia tan limitada puede desalentar a la trabajadora, que a menudo preferirá la suspensión del contrato, que puede prorrogarse hasta los dieciocho meses (art. 48.6 ET), más aun si percibe prestación por desempleo, o el paso a situación de excedencia voluntaria (art. 46.2 ET); a ello se añade el hecho de que legalmente no se ha previsto ninguna ayuda económica para la movilidad geográfica de estas trabajadoras, mientras que para cuantas se encuentran inscritas como demandantes de empleo y, como consecuencia de su contratación se ven obligadas a cambiar de residencia habitual, sí se otorgan subvenciones destinadas a financiar los gastos de dicho traslado.

Durante el período de reserva de seis meses cabe la contratación de otro trabajador que cubra dicha vacante a través de la modalidad de interinidad (art. 15.1.c) ET). Para tal hipótesis, el art. 21.3 LOIVG establece una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, que sólo será aplicable durante los seis meses indicados, transcurridos los cuales se extinguirá el contrato de interinidad y concluirá, por ende, la bonificación, con independencia de la opción seguida por la trabajadora a la conclusión de dicho semestre.

En efecto, al finalizar el plazo indicado, y a tenor de lo establecido en el art. 40.3 *bis* pfo. 4º ET, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior (en las mismas condiciones que disfrutaba, salvo mejora) o a la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva respecto a su antiguo puesto. La negociación colectiva podrá regular el procedimiento y los plazos para ejercer el derecho de opción entre el reingreso al puesto de origen o la permanencia en el de destino⁵⁷.

(BOE 11 julio 2006); art. 58.5 CC personal laboral del Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, 2013 – 2018 (BOE 23 diciembre 2013) o art. 119 CC Grupo HC Energía, 2013 – 2017 (BOE 24 febrero 2014)]; tendrá una “duración inicial de veinticuatro meses durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a reservar su puesto de trabajo de origen”, d.a.2ª b) CC ONCE y su personal, 2013 – 2016 (BOE 5 septiembre 2013).

⁵⁷ Así, se establece un plazo de quince días para ejercitar la opción, a contar desde que hayan transcurrido los seis meses [art. 48 CC Estatal de Gestorías Administrativas, 2013 – 2015 (BOE 24 febrero 2014) o art. 66 c) CC Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, 2013 – 2014 (BOE 13 mayo 2014)]. También, un plazo de quince días hábiles para optar por la vuelta al anterior puesto o la

Para concluir, baste con recordar que la movilidad geográfica también es un derecho reconocido en el ámbito de la función pública, remitiendo a su normativa específica (art. 24 LOIVG). A este respecto, el art. 82 EBEP establece que “las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite”. Añade el precepto que “este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso” y que “en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia”.

3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

De conformidad con el art. 21 LOIVG, la trabajadora víctima de violencia de género también tiene derecho a la suspensión de su relación laboral con reserva del puesto, cuestión que, en lógica correspondencia, se traslada también al art. 45.1.n) ET, donde se tipifica como causa de suspensión del contrato la “decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Los requisitos para acceder al derecho (constitutiva de situación legal de desempleo cuya prolongación tendrá la consideración de tiempo cotizado, *ex* art. 21.2 LOIVG) son, por tanto, tres: que la mujer sea víctima de violencia de género (y que así lo acredite); que se vea en la obligación de abandonar su puesto de trabajo y que así lo haya decidido la trabajadora libremente. Entre ellos destaca el primero, pues la violencia será la causa última que avale la decisión de la trabajadora con el fin de garantizar su protección personal, además, de, en su caso, por el imposible desarrollo normal de su actividad laboral. A partir de este presupuesto, será decisión de la trabajadora establecer el inicio de la suspensión contractual (aunque lo ideal sería que este fuese consensuado

continuidad en el nuevo, entendiéndose que se opta por la permanencia en el nuevo puesto si no se efectúa la opción expresa en el plazo indicado, art. 7 CC Transporte Bacoma, S.A., 2011 – 2013 (BOE 7 marzo 2012).

por las partes), debiendo, no obstante, informar al empresario, para lo cual podrá servirse de cualquier medio o vía admitida en Derecho, dado que legalmente no se ha establecido ningún requisito de forma al respecto.

Ha de quedar suficientemente claro que el empresario debe ser informado antes de ejecutarse la suspensión del contrato, a efectos que poder comprobar la concurrencia de su motivación, y que únicamente podrá negarse a su disfrute cuando la trabajadora no acredite causa justificativa de la misma, pudiendo resolverse las desavenencias respecto a su concurrencia en vía judicial.

La duración inicial de la suspensión contractual será de seis meses⁵⁸, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión, en cuyo caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho (art. 48.6 ET). Como puede deducirse de esta previsión legal, la suspensión contractual derivada de la situación de violencia de género tiene una duración inicial que existe siempre que una mujer en tal situación decide hacer uso de este derecho, pero puede eventualmente extenderse por un período prorrogado que dependerá de las circunstancias, por lo que podrá existir o no; en la medida en que la suspensión está relacionada con un riesgo para la vida de la trabajadora es factible pensar que la prórroga estará justificada si persiste la causa que llevó a la trabajadora a abandonar su puesto de trabajo.

En relación con el periodo suspensivo inicial, y según ya se avanzó, tanto el nacimiento del derecho como su duración (dentro del marco legal) dependerán única y exclusivamente de la voluntad de la trabajadora afectada por esta circunstancia. Al no determinar el legislador tope mínimo concreto, se da total libertad a la trabajadora para que disponga del que crea necesario respetando siempre el máximo de seis meses fijado en la norma. Se dota también a la trabajadora de total libertad para disfrutar de ese periodo de tiempo de forma continua o discontinua siempre que, en el último caso, la suma de los periodos no supere los seis meses de suspensión.

⁵⁸ Se ha previsto la posibilidad de ampliar la duración “hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora” [art. 49.1 CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, 2007 – 2011 (BOE 21 febrero 2008)] o entre tres meses y tres años, con reserva de puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses, art.56.2 CC Grupo Endesa, 2014 – 2017 (BOE 13 febrero 2014).

Por cuanto hace a la posible prórroga, el tope máximo de dieciocho meses ha sido objeto de cierta controversia, al polarizarse la doctrina entre quienes consideran que ese año y medio viene a sumarse al semestre inicial dando un total de dos años⁵⁹ y aquellos otros (que parecen haberse impuesto) para los cuales debe aplicarse como duración máxima total que no sólo afecta a la prórroga sino también a los seis meses iniciales⁶⁰. En todo caso, la única autoridad competente para seguir manteniendo la decisión adoptada por la trabajadora es el juez, a quien corresponderá resolver en cada caso en atención a las circunstancias en presencia, lo que podrá generar situaciones conflictivas: de un lado, puede ocurrir que la trabajadora desee seguir con la suspensión laboral y el juez se oponga a ello, circunstancia ésta en la que se impondrá el mandato judicial; de otro, también puede acontecer que el juez vea indicios para continuar con la suspensión contractual mientras que la trabajadora quiera reincorporarse al trabajo, supuesto que la doctrina ha venido resolviendo a favor de la trabajadora, por lo que, en tal hipótesis, el órgano judicial no podrá dictar la prórroga de dicha suspensión, salvo que el juzgador aprecie que corre peligro la vida de la víctima.

Sea como fuere, la reserva del puesto legalmente establecida alcanzará a todo el período suspensivo (inicial y, en su caso, prorrogado), desapareciendo una vez éste se haya agotado. Aunque no se exige de forma expresa que la mujer comunique su reincorporación, tal preaviso parece necesario como consecuencia del deber de buena fe contractual que opera en el marco de la relación laboral; algo especialmente importante si el empresario ha procedido a sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad (sujeto a la bonificación contemplada en el art. 21.3 LOIVG tanto para este supuesto como para el de cambio de centro). La negativa empresarial a la reincorporación equivale a un incumplimiento contractual del derecho de ocupación efectiva (art. 4.2 a) ET) y podrá dar lugar a la extinción contractual por parte de la trabajadora con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente (art. 50.1 c) ET).

⁵⁹ MELLA MÉNDEZ, L.: “La suspensión por violencia de género del contrato de la trabajadora: algunos puntos críticos”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2010, pág. 434.

⁶⁰ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M^a. T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., pág. 108 o MATEU CARRUANA, M^a. J.: *Medidas laborales, de protección social y del fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Madrid (Dykinson), 2007, pág. 97.

En todo caso, el art. 21.3 LOIVG precisa con claridad que cuando tenga lugar la reincorporación al puesto ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato; además, a efectos de antigüedad, la duración de la suspensión contractual computará como tal a favor de la trabajadora, pues lo que se pretende en todo momento es evitar los perjuicios que pudieran derivarse de la ausencia de la mujer por una causa es totalmente ajena a ésta. En efecto, parece que el legislador trata de retomar la relación en el mismo momento en el que se dejó, para que la afectada no salga perjudicada por el hecho de tener que abandonar temporalmente la relación laboral, especialmente si tuvo que acatar esta medida por imposición judicial; precisamente por ello, en el caso de que las condiciones laborales hayan mejorado por previsiones convencionales, pacto de empresa o decisión unilateral del empresario, la trabajadora tendrá derecho a tal mejora.

En fin, el derecho a suspender la relación laboral que el legislador establece para las trabajadoras por cuenta ajena encuentra su equivalente en el marco del trabajo autónomo económicamente dependiente, pues el art. 16.1 Ley 20/2007 considera como causa justificada para la interrupción de la actividad profesional “la situación de violencia de género”. No juega, en cambio, en las víctimas que tengan la condición de funcionarias, para las que esta suspensión se sustituye por una excedencia regulada en el art. 89.5 EBEP, en cuya virtud “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. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, 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”⁶¹.

⁶¹ Constatando las similitudes con el régimen jurídico previsto para las asalariadas, DEL REY GUANTER, S.: *El Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, 2ª ed., Madrid (La Ley), 2007, pág. 2186.

4.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Concluye el art. 21.1 LOIVG reconociendo el derecho de la víctima a la extinción de su relación laboral; causa que se incorpora igualmente al art. 49.1.m) ET, según el cual el contrato se extinguirá “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”. Se entiende que se trata de una decisión que la trabajadora se ve obligada a adoptar una vez agotado el resto de posibilidades que establece el legislador (a saber, adaptación de las condiciones de trabajo y suspensión del contrato de trabajo), de modo que, a pesar de servirse de aquéllas, existen razones de seguridad o necesidad de protección.

Esta causa de extinción opera como un tipo particular de dimisión, con efectos singulares, entre los que destaca el previsto en los arts. 21.2 LOIVG y 208.1.1.e) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), a través de los cuales se afirma que en tal hipótesis la mujer quedará en situación legal de desempleo, con las consecuencias que de ello se derivan; a saber, generación de las prestaciones y subsidios correspondientes.

Por cuanto hace al régimen jurídico aplicable, procede destacar que la norma no profundiza sobre si esta singular dimisión ha de estar o no sujeta a la exigencia de cumplir el plazo de preaviso, es decir, la obligación de comunicar la decisión con la antelación que señale la negociación colectiva o, en su defecto, la costumbre del lugar, generalmente de quince días (art. 49.1 d) ET). Es cierto que el legislador no se pronuncia al respecto, pero resulta poco razonable exigir a la trabajadora el cumplimiento de esta medida máxime cuando siente la necesidad de abandonar el puesto inmediatamente, quizá para huir de su agresor⁶²; por tal motivo, merecen un juicio positivo cuantos convenios exoneran expresamente del deber⁶³. En todo caso, para evitar incurrir en responsabilidades, será necesario certificar esta urgencia de forma que la mujer avise al empresario cuando le sea posible a fin de minimizar los perjuicios

⁶² GARCÍA NINET, J. I.: “Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)”, *Tribuna Social*, núm. 170, pág. 8 o, en idéntico sentido, CERVILLA GARZÓN, M^a. J. y JOVER RAMÍREZ, C.: “Aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, cit., pág. 147.

⁶³ Hay convenios colectivos que recogen expresamente que “no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso” en la dimisión por motivos de violencia de género, art. 13.6º CC Estatal de Centros de Jardinería, 2012 – 2015 (BOE 23 septiembre 2013).

organizativos que se puedan ocasionar como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

Aunque la Ley guarda silencio también sobre el modo en el que debe la trabajadora acreditar ante el empresario su condición de víctima de violencia de género (si es suficiente con su mera manifestación o es necesaria una acreditación específica), de la interpretación de la norma se desprende que será necesario, al menos, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios; en consecuencia, de faltar tal documento, el empresario podría exigir que el cese sea preavisado en los mismos términos que se requieren para la dimisión ordinaria⁶⁴. Así pues, para generar este derecho juegan las mismas reglas de acreditación que en el resto de los analizados, es decir, certificación de la condición de víctima y la necesidad de la medida; en lógica correspondencia, la mujer necesitará acreditar la concurrencia de ambos requisitos ante el Servicio Público de Empleo (SPEE) para acceder a los derechos de protección social que el legislador liga a este tipo de extinción.

Finalmente, es preciso señalar que no existe una previsión legal expresa que ofrezca a la trabajadora la posibilidad de extinguir el contrato, con derecho a indemnización por despido improcedente, por incumplimiento empresarial (art. 50.1 c) ET) cuando no se le permita, por oposición del empresario, el ejercicio de estos derechos que, por Ley, la asisten⁶⁵.

Por cuanto hace a las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, el equivalente del derecho analizado se ubica en el art. 15.1 h) Ley 20/2007, donde se contempla como causa de extinción de la relación contractual, la “decisión de la trabajadora que se vea obligada como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

IV.- FLEXIBILIZACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La situación de violencia de género padecida por una trabajadora puede causar distorsiones en su relación laboral, tanto por la eventual necesidad de servirse de los derechos de adaptación de condiciones de trabajo o suspensión contractual, como por la

⁶⁴ MEDINA CASTILLO, J. E.: “El régimen extintivo del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género. Aspectos procesales”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R. Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, cit., pág. 157.

⁶⁵ Así lo entienden, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., págs. 67-68 o MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M^a. T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., pág. 115.

previsible necesidad de incurrir en faltas de asistencia o puntualidad. En tales casos la mujer podría verse afectada por decisiones empresariales presuntamente amparadas en su poder disciplinario o de dirección y que acabarían por dañar de forma más o menos intensa a la trabajadora; para evitarlo, la LOIVG contempla una serie de previsiones orientadas, en última instancia, a evitar o flexibilizar la aplicación del sanciones o decisiones perjudiciales.

1.- CONSIDERACIÓN COMO JUSTIFICADAS DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD O AUSENCIAS DEL TRABAJO

A menudo, las mujeres que sufren violencia de género deben ausentarse con mayor o menor frecuencia del trabajo para poder atender a sus especiales necesidades o por circunstancias asociadas a su condición. Con el fin de evitar que este tipo de ausencias o retrasos puedan ser causa de despido disciplinario u otra sanción menor prevista en convenio⁶⁶, el legislador ha otorgado respuesta específica a la cuestión, señalando, en el art. 21.4 LOIVG 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”.

Se excluye de este modo la posibilidad de una sanción disciplinaria, lo que no obstaría, empero, para un eventual despido por causas objetivas, en la medida en que, de conformidad con el art. 52 d) ET aquel podrá tener lugar “por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”. Ahora bien, la tutela ofrecida a la trabajadora también alcanza a esta hipótesis, no en vano el propio precepto establece que no se computarán como faltas de asistencia a tales efectos, entre otras, las ausencias

⁶⁶ MINGO BASAIL, M^a. L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario “Igualdad de oportunidades para todos”, 2007, págs. 121-136.

“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”⁶⁷.

El principal problema derivado de la regulación someramente expuesta conecta con lo relativo a la acreditación exigida, dado el tenor del art. 23 LOIVG, merced al cual “las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima”, aunque “excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”. La cuestión a resolver es si, dada esta previsión, será menester contar no sólo con la oportuna certificación a cargo de los servicios sociales o de salud (exigida por los arts. 24 LOIVG y 52 ET), sino también con la indicada orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.

Aunque una lectura estricta podría conducir a la necesaria concurrencia de ambas certificaciones, lo cierto es que la interpretación literal de los arts. 24 LOIVG y 52 ET, que omiten toda referencia a la orden o el informe, conducirá a considerar suficiente la aportación del dictamen de los servicios sociales o de salud. Esta interpretación flexible no sólo evita la imposición de una doble acreditación a las víctimas que endurecería el acceso a este beneficio, sino que además impide que queden excluidas de la protección las ausencias o faltas que puedan originarse antes de que la trabajadora denuncie su situación y, por tanto, de que logre la orden, así como las que padecen aquellas mujeres a las que no se llega a conceder la misma; efectos perjudiciales que, en definitiva, se opondrían a los principios rectores listados en el art. 2 d) (“garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género”) y e) LOIVG (“garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social”).

Admitida tal interpretación, deberán reputarse ilícitas las cláusulas convencionales que incorporan la exigencia de la doble acreditación o que reclaman la

⁶⁷ Debiendo también ser comunicadas en este caso a la mayor brevedad posible, DÍAZ AZNARTE, M^a. T.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva ley de protección integral contra la violencia de género”, *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2005, pág. 1378 y ss.

orden de protección⁶⁸; no, en cambio, cuantas especifican que no es necesaria tal orden, de momento minoritarias⁶⁹. Tampoco resultan admisibles las previsiones incorporadas a algunos convenios que establecen un tope máximo en el número de ausencias y remiten, para las superiores a tres días a la incapacidad temporal, pues a menudo no concurrirán los requisitos para que se de tal situación⁷⁰.

En fin, el legislador omite si las indicadas ausencias o impuntualidades afectarán o no a la retribución. Aparentemente así será, pues no están incluidas como permisos retribuidos en el art. 37 ET, por lo que la garantía de la conservación del salario íntegro precisa de una intervención convencional. Aunque la mayoría de los convenios nada prevén al respecto, algunos sí declaran estas ausencias como licencias remuneradas⁷¹ o puntualizan que serán remuneradas “por el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales del servicio social correspondiente de la Seguridad Social”⁷²; otros declaran como permisos de trabajo retribuido a los que tengan la finalidad de realizar gestiones entendidas éstas como la asistencia a juicios, acudir a tratamientos psicológicos, etc.⁷³.

⁶⁸ Algunos convenios exigen poseer orden de protección para acceder al derecho de no computar estas faltas o ausencias en un futuro despido objetivo; así, art. 95 CC Cremonini Rail Ibérica, S.A., 2013 – 2015 (BOE 11 julio 2013); art. 52.1 CC Grupo Endesa, 2014 – 2017 (BOE 13 febrero 2014); art. 113 CC Grupo HC Energía, 2013 – 2017 (BOE 24 febrero 2014); art. 64.3 CC Grupo Importaco Frutos Secos, 2014 (BOE 8 mayo 2014).

⁶⁹ Art. 30.4 CC Estatal de la Industria del Calzado, 2012 – 2013 (BOE 12 marzo 2013); art. 49.5 CC Estatal para Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, 2013 – 2015 (BOE 31 octubre 2013); art. 42 CC personal laboral del Consejo Administración de Patrimonio Nacional, 2013 – 2018 (BOE 23 diciembre 21013); art. 81.3 CC Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, 2013 – 2014 (BOE 3 enero 2014); art. 46.V CC Decathlon, 2013 – 2015 (BOE 8 enero 2014); art. 48.6 CC Estatal de Gestorías Administrativas, 2013 – 2015 (BOE 24 febrero 2014); art. 76 CC Sociedad de Prevención FREMAP, 2014 – 2017 (BOE 20 marzo 20414); art. 63 CC V2 Complementos Auxiliares, S.A., 2014 – 2016 (BOE 11 abril 2014); art. 100 CC Estatal de la Industria Textil y Confección, 2014 (BOE 24 mayo 2014); art. 53.5 CC Kiabi España Ksce, S.A., 2014 – 2016 (BOE 17 julio 2014).

⁷⁰ Art. 42 CC personal laboral del Consejo Administración de Patrimonio Nacional, 2013 – 2018 (BOE 23 diciembre 21013).

⁷¹ Art. 46.1 CC Estatal para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, 2011 – 2013 (BOE 13 marzo 2013); art. 24.1 g) CC Quick Meals Ibérica, S.L., 2013 – 2016 (BOE 14 junio 2013); art. 22 k) CC Estatal de Centros de Jardinería, 2012 – 2015 (BOE 23 septiembre 2013); art. 56.2 CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013); art. 38 k) CC Air Europa Líneas Aéreas, 2012 – 2014 (BOE 21 octubre 2013); art. 34 CC Estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia, 2013 – 2015 (BOE 12 noviembre 2013); art. 21.A.m) CC Cimodín, S.L., 2013 -2016 (BOE 22 enero 2014); art. 117 CC Grupo HC Energía, 2013 – 2017 (BOE 24 febrero 2014).

⁷² Art. 34 CC Estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia, 2013 – 2015 (BOE 12 noviembre 2013).

⁷³ Art. 50 CC Planeta de Agostini Formación, S.L.U., 2012 – 2014 (BOE 30 enero 2013); art. 56.2 CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013); anexo 3.6 CC Compañía de Distribución Integral Logista, S.A., 2013 – 2014 (BOE 20 diciembre 2013).

En el ámbito funcional la cuestión encuentra reflejo en el art. 25 LOIVG, donde se indica que “las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica”. Al respecto se pronuncia, igualmente, el art. 49 d) pfo. 1º EBEP, que alude al “permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria” para establecer que “las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda”.

2.- NULIDAD DEL DESPIDO DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE EJERCE SUS DERECHOS LABORALES

Conforme acaba de ser indicado, la norma protege a la mujer ante la posible sanción disciplinaria o el despido objetivo afirmando el carácter justificado de las ausencias e impuntualidades vinculadas a su condición de víctima de violencia de género, que, además, no computarán a efectos de aplicar una extinción por causas objetivas bajo el argumento de la acumulación de tales ausencias.

Ahora bien, dando otro paso adelante, el legislador ha considerado oportuno tutelar también el ejercicio de los derechos laborales previstos para las víctimas de tal violencia, que, precisamente por hacer uso de aquéllos, pueden ser vistas por el empresario como empleadas molestas⁷⁴. En efecto, como colectivo vulnerable y, por ende, merecedor de especial protección, la LOIVG consideró oportuno reformar el ET para otorgar a tales mujeres una situación de privilegio frente a eventuales despidos, equiparando el ejercicio de los mentados derechos al de otros relacionados con la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

La novedad se incorporó tanto al art. 53.4 b) ET, relativo al despido por causas objetivas, como al art. 55.5 b) ET, referente al despido disciplinario. De conformidad con el primero será nula la decisión extintiva que afecte a trabajadoras víctimas de violencia de género⁷⁵ por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su

⁷⁴ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, Mª. T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., págs. 118 y 119.

⁷⁵ En caso de no acreditar tal condición, no se declarará la nulidad del despido, STSJ Cataluña 28 enero 2010 (AS 2010/321).

tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos legalmente; excepto, claro está, que se declare la procedencia de aquella decisión por motivos no relacionados con tales situaciones. Análogo tenor recoge el segundo de los preceptos indicados.

En consecuencia, la nulidad operará en las extinciones contractuales *stricto sensu*, quedando excluidas de tal calificación aquéllas basadas en la no renovación de un contrato de duración determinada o la resolución del contrato durante el período de prueba, en cuyo caso resultará de aplicación el régimen jurídico establecido para posibles discriminaciones, que exige una aportación de indicios capaz de alterar la carga de la prueba para situarla sobre el empleador, responsable de justificar su decisión en base a una motivación justificada.

V.- LA PROTECCIÓN OTORGADA POR LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Derecho de la Seguridad Social adquiere gran relevancia en el cumplimiento del objetivo reivindicado por la LOIVG pues, en gran medida, la mayoría de las reformas introducidas en el ámbito laboral tienen su proyección en la existencia y alcance de la protección proporcionada por el Sistema de Seguridad Social que, a su vez, se traduce en la capacidad que proporciona el sistema a la hora de amparar la situación de dependencia y debilidad económica que sufre la mujer maltratada⁷⁶.

Para paliar tal situación, la LOIVG regula un elenco de medidas dentro del ámbito de la Seguridad Social destinadas a que el ejercicio de los derechos reconocidos y la situación de menoscabo personal y familiar no influyan negativamente en la carrera de seguro de la trabajadora. Además, la protección dispensada va más allá del ámbito de la relación laboral, dando cobertura también a las situaciones de necesidad que este colectivo presente con independencia de su situación profesional a través de una batería

⁷⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, A. M^a.: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005, págs. 1007 a 1012; GALA DURÁN, C.: “Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas”, cit., pág. 494-499; GARCÍA NINET, J. I.: “Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)”, cit., págs. 5-8; GARCÍA TESTAL, E. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género”, en AA.VV. (BOIX REIG, J. y MARTÍNEZ GARCÍA, E. Coords.): *La nueva ley contra la violencia de género (LO 1/2004, de 28 de diciembre)*, Madrid (Iustel), 2005, págs. 444-458 o QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, cit., págs. 11-64.

de medidas complementarias que garanticen la subsistencia a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos⁷⁷. Atendiendo, por tanto, a esta diversificación, será necesario realizar un análisis diferenciado que se centrará en aquellas medidas de protección dispensadas por la Seguridad Social a las trabajadoras víctimas de violencia de género insertas en el mercado de trabajo.

1.- CONSIDERACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO COMO PERIODO COTIZADO

En virtud de lo establecido en el art. 21.2 LOIVG, “el tiempo de suspensión, se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo”. O como indica el art. 124.5 LGSS, “el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo”. Al margen de la previsión quedan, pues, las prestaciones de incapacidad temporal⁷⁸ o de riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Por lo tanto, en esta situación, el legislador pretende asimilar el periodo de suspensión y el de cotización, al igual que ocurre durante el primer año de excedencia por cuidado de hijos. Sin embargo, para que opere tal asimilación es necesario que concurren dos requisitos; en primer lugar, que la trabajadora que sufre este tipo de violencia esté “obligada” a suspender su relación laboral en los términos establecidos en el art. 48.6 ET; en segundo término, este beneficio se hará extensible a todo el periodo de suspensión del contrato, no pudiendo exceder la duración máxima prevista para la hipótesis (dieciocho meses según la interpretación mayoritaria).

Respecto a la situación de las trabajadoras autónomas que sufran agresiones, el art. 21.5 LOIVG establece que se suspenderá durante seis meses la obligación de cotizar (tiempo muy inferior al que beneficia a las asalariadas a la luz de lo analizado) en el

⁷⁷ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a. L.: “Medidas de protección social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (CERVILLA GARZÓN, M^a. D. y FUENTES RODRÍGUEZ, F., Coords.): *Mujer, violencia y derecho*, cit., pág. 175.

⁷⁸ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a. L.: “Medidas de protección social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género”, cit., pág.177 o QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, cit., pág. 49.

caso de que cesen en su actividad con el objetivo de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social e integral, periodo que se considerará como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, tomando una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante el semestre previo a la suspensión de la obligación de cotizar. El propio precepto determina, igualmente, que esta situación será considerada como asimilada al alta, algo que no se establece expresamente para las trabajadoras por cuenta ajena, respecto a las cuales será preciso recurrir a una interpretación analógica para hacerlas beneficiarias de la previsión.

2.- PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

En atención a las necesidades económicas que pueda presentar la mujer víctima de violencia sexista, el legislador prevé que éstas puedan considerarse en situación legal de desempleo cuando decidan suspender o resolver voluntariamente su contrato de trabajo como consecuencia de tal hecho. La idea de fondo es facilitar a la mujer afectada el acceso a una renta que sustituya las carencias salariales que la afectarán desde el momento que adopte una de las dos opciones anteriores.

En efecto, de conformidad con el art. 21.2 LOIVG, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo reguladas en su apartado primero darán lugar a situación legal de desempleo en los términos establecidos en la LGSS, la cual es modificada para introducir, en su art. 208 (apartados 1.1 e) y 1.2), las nuevas hipótesis, así como para regular, en su d.a. 42ª lo relativo a la acreditación de tales situaciones de desempleo, para lo cual se exige:

De un lado, “comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral”. El legislador no establece, sin embargo, el plazo para la emisión de esta comunicación, aunque parece lógico pensar que deba realizarse en un plazo razonable y, en todo caso, sin retrasos injustificados pues, en caso de que estos tengan lugar, dicha conducta podría ser sancionada administrativamente.

De otro, “la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”. Procede otorgar el mismo valor acreditativo a la

sentencia condenatoria que, una vez que se dicta, pone fin a la vigencia de la aludida orden de protección⁷⁹.

Así pues, el art. 208.1.2 LGSS incluye como nueva situación legal de desempleo el supuesto en el que la trabajadora víctima de violencia de género decida suspender su contrato de trabajo, en los términos establecidos en el art. 45.1 n) ET. Se considera que esta causa de suspensión en la que la trabajadora, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su empleo por causas ajenas a su voluntad y por consiguiente deja de percibir su salario, debe ser compensada a través del acceso a la prestación o, en su caso, subsidio por desempleo. Igualmente, el art. 208.1 e) LGSS también incluye como situación legal de desempleo la resolución voluntaria en virtud del supuesto previsto en el art. 49.1 m) ET que, en consonancia con el art. 203.1 LGSS, exige el acceso a esta prestación a “quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo” pues, con carácter general, el derecho al abono de estas prestaciones por desempleo se pierde cuando el trabajo se pierde por voluntad del trabajador interesado.

En todo caso, el acceso a la prestación contributiva por desempleo requiere el cumplimiento de otros requisitos necesarios regulados en el art. 207 LGSS. Señaladamente, la norma exige, primero, que la trabajadora esté afiliada y en alta o en situación asimilada en los términos establecidos reglamentariamente; segundo, que haya cubierto el correspondiente período de carencia o cotización (establecido en el art. 210.1 LGSS); tercero, que se encuentre en situación legal de desempleo y acredite disponibilidad para buscar empleo activamente y para aceptar una colocación adecuada a través de la suscripción de un compromiso de actividad (regulado en el art. 231 LGSS).

El último de los requisitos plantea algunos inconvenientes, pues no parece demasiado lógico exigir a la trabajadora que sufre este tipo de maltrato que busque empleo activamente o acepte una colocación adecuada cuando la causa del desempleo esté relacionada con su deterioro físico o psíquico o con la necesidad de recibir asistencia social integral para hacer frente al problema de la violencia de género. Precisamente por ello, el art. 231.2 LGSS exige que el servicio público de empleo tenga en cuenta la condición de víctima de violencia de género a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso de

⁷⁹ MELLA MÉNDEZ, L.: “La suspensión por violencia de género de la trabajadora por cuenta ajena: algunos puntos críticos”, cit., pág. 445.

actividad suscrito por la trabajadora, siendo necesario para ello que se indague en la situación personal de la beneficiaria de esta prestación a efectos de determinar las obligaciones que puede serle exigidas a ésta y cuáles no.

La indagación sobre esta cuestión se realizará a través de conversaciones con la trabajadora y, si se estima conveniente, con el empresario, el juez competente o el Ministerio Fiscal; incluso, si fuese necesario, con los servicios sociales y sanitarios que asisten durante la situación de violencia de género a la trabajadora. En todo caso, este ajuste de compromiso de actividad quedará finalmente a discreción de la entidad gestora, de forma que, en caso de discrepar la trabajadora respecto a las obligaciones que se le imponen, deberá acudir al Juez de lo social para que a través del proceso correspondiente se determinen esas condiciones.

Por cuanto hace a la carencia exigida por el art. 210.1 LGSS, es preciso tener en cuenta la peculiaridad que rige en el caso de suspensión del contrato de la mujer víctima de violencia de género, pues, de conformidad con el art. 210.2 LGSS a efectos de determinar el período de ocupación cotizada “se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial”, no obstante lo cual, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la aludida suspensión de la relación laboral. Además, no se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba como consecuencia de la mentada suspensión.

Así pues, las cotizaciones que se tuvieron en cuenta para el abono de la percepción, no agotan su efecto, pudiendo ser utilizadas para causar una nueva prestación si con posterioridad la trabajadora se viera nuevamente obligada a suspender su relación laboral por cualquier otra causa⁸⁰. Esta regla, favorece claramente y de manera exclusiva a la trabajadora víctima de violencia de género, ya que el disfrute de una prestación a causa de la suspensión de la relación laboral no reduce las cotizaciones

⁸⁰ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a. L.: Medidas de protección social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género”, cit., pág.179.

a efectos de poder optar posteriormente a otra prestación por desempleo con independencia de cuál sea su origen⁸¹.

3.- PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Como consecuencia de las nuevas realidades sociales, entre las que se encuentra la visibilización de la violencia de género, uno de los ámbitos de la Seguridad Social que merece una mención singular es la cuestión referida a la pensión de viudedad, nacida inicialmente con el objetivo de compensar el desequilibrio económico surgido como consecuencia de la minoración o desaparición de los ingresos a causa del fallecimiento del causante del hecho. Este concepto no ha variado sustancialmente, sin embargo lo que sí se ha producido es una evolución en los beneficiarios de la pensión y en los requisitos exigibles a la hora de acceder al derecho siendo, los fundamentales, no haber contraído matrimonio o haber constituido una pareja de hecho con posterioridad, así como haber obtenido pensión compensatoria (art. 97 Código Civil).

El elemento principal que determina la condición de beneficiario, es la figura del vínculo matrimonial, aunque el legislador ha extendido su manto protector a otros supuestos como el caso de los ex-cónyuges y las parejas de hecho legalmente constituidas, aunque presentando estos últimos desigualdad de derechos con respecto a los miembros del matrimonio tradicional.

La redacción dada en la Ley 26/2009 al art. 174.2 LGSS, establece una serie de requisitos para poder acceder a este derecho en los supuestos de separación o divorcio, como es la existencia de pensión compensatoria. Sin embargo, esta exigencia no opera en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género⁸², las cuales tendrán derecho, aun no siendo acreedoras de tal pensión, siempre que puedan acreditar su condición de

⁸¹ GARCÍA TESTAL, E. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género”, cit., págs. 446 y ss. o MATEU CARRUANA, M^a. J.: *Medidas laborales, de protección social y del fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, cit., pág. 105.

⁸² Antes de la entrada en vigor de esta medida, parte de la jurisprudencia ya defendía la idea de que no era necesaria la existencia de pensión compensatoria para acceder a la pensión de viudedad al entender que están en juego derechos fundamentales como la integridad psico-física de las víctimas o la prohibición de discriminación por razón de sexo [SSTSJ Cantabria 22 enero 2009 (AS 2009/278) o Galicia 11 noviembre 2011 (JUR 2011/422685)]. Por el contrario, otros pronunciamientos se regían a la literalidad de la norma, SSTSJ Madrid 25 octubre 2009 (AS 2010/771) o Cataluña 17 octubre 2011 (JUR 2011/369846). Tras la reforma legal, no es necesaria la percepción de la pensión compensatoria para acceder a tal derecho, postura ésta avalada por la jurisprudencia, SSTS 30 mayo 2011 (RJ 2011/5108), 19 julio 2012 (AS 2013/8751) y 5 febrero 2013 (RJ 2013/2860); también, y por todas, SSTSJ País Vasco 31 enero 2012 (AS 2012/2635), Castilla y León/Burgos 12 febrero 2013 (JUR 2013/61316) o Cataluña 8 enero 2014 (JUR 2014/49739).

víctimas “en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento, en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho”⁸³. El fin último de esta medida, es proteger a las mujeres maltratadas que descarten la separación o divorcio de su agresor como medida condicionada a perder, en un determinado momento, la pensión de viudedad⁸⁴.

En lo que se refiere a la relación directa de la LOIVG con el contenido del derecho a la pensión de viudedad, únicamente la d.a. 1ª.1 de esta Ley, según la redacción dada en la d.a. 30ª de la Ley 40/2007, establece una restricción al cónyuge agresor a quien, en el supuesto de fallecimiento de la mujer maltratada, no le será reconocido el derecho a esta prestación. De este modo se evita que las consecuencias de los malos tratos constituyan un beneficio económico al causante, por lo que la medida podría clasificarse, al tiempo, como sancionadora y compensadora. Lo que, por otra parte en el apartado segundo, si se reconoce es una compensación equivalente a los hijos que verán incrementada su pensión de orfandad en la cuantía equivalente a la que hubiera percibido el maltratador⁸⁵, impidiendo a su vez que el padre que haya dado muerte a la madre o la haya causado lesiones que posteriormente le cause la muerte se convierta en el administrador de la misma.

⁸³ Recientemente, la jurisprudencia ha concedido el acceso a la pensión de viudedad sin existir pensión compensatoria bastando la interposición de denuncia o la disposición de medidas de alejamiento [STSJ Cataluña 22 mayo 2013 (JUR 2013/260597)]; al considerar probados la violencia a través de pruebas testificales [STSJ Galicia 4 abril 2013 (JUR 2013/178777)], aunque haya pronunciamientos que no lo han admitido, SSTSJ Cataluña 31 julio 2012 (JUR 2012/353119) o Andalucía/Granada 11 octubre 2012 (JUR 2013/101269); o permitiendo pruebas documentales como informes psicológicos, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 3 junio 2011 (AS 2011/2429) o aportando la sentencia de separación o divorcio donde se declare probada esta condición, SSTSJ Madrid 10 octubre 2011 (JUR 2011/412244), Canarias/Santa Cruz de Tenerife 10 julio 2012 (JUR 2012/368429) o Andalucía/Granada 19 septiembre 2012 (JUR 2013/96523).

⁸⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Dificultades para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, ponencia realizada en el Seminario sobre trabajo y género *La inserción laboral de las mujeres pertenecientes a grupos con riesgo de exclusión social en un contexto económico de crisis*, celebrado del 24 de marzo al 3 de abril de 2014 en la Facultad de Derecho de la Universidad de León, pág. 9; SELMA PENALVA, A.: “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2011, pág. 1057.

⁸⁵ VIDA FERNÁNDEZ, R.: “Pensión de viudedad y violencia de género. Análisis crítico de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (MORENO VIDA, Mª. N.; MONEREO PÉREZ, J. L. y DÍAZ AZNARTE, Mª. T. Dirs.): *La pensión de viudedad: una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Granada (Comares), 2013, pág. 277.

También, en virtud de lo establecido en el art. 2.3 a) de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, se considerará víctima violenta y, por lo tanto, beneficiario de pensión de viudedad quien en cualquiera de sus formas fuera condenado por delito doloso de homicidio cuando la agraviada fuera su cónyuge o ex-cónyuge o persona a la que estuviera ligado de forma estable a través de una relación de efectividad análoga, con independencia de su orientación sexual durante, al menos los dos años anteriores a su fallecimiento salvo que exista descendencia en cuyo caso, bastará con la mera convivencia.

Finalmente, la norma también prevé como causa de extinción de este derecho la necesidad de que se produzca reconciliación entre las partes, aunque en ella no se concrete cuándo y qué requisitos se exigen para probar la existencia real de dicha reconciliación en los supuestos en los que exista control judicial efectivo sobre la realidad de dicha reconciliación que acredite la procedencia de tal aplicación o través del cese efectivo y prolongado de cualquier acto de violencia contra la mujer trabajadora⁸⁶.

⁸⁶ GARCÍA ROMERO, B.: “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2012, pág. 14 (BIB 2012\295).

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

PRIMERA.- La conversión de la violencia de género en un problema social, no privado y que además tiene su origen en la estructura social y las relaciones de desigualdad y asimetría de poder entre hombres y mujeres, hace necesaria la creación de una ley integral que aglutine una batería de derechos que comprendan todos los ámbitos de la vida de la mujer maltratada. Este es el objeto de la LOIVG, dictada para la tutela de la mujer frente a tal violencia, entendida como “la manifestación de la discriminación, situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”. Es necesario, conforme exige la ley, que tal manifestación sea ejercida obligatoriamente por quien sea o haya sido cónyuge o quien esté o haya estado ligado a la víctima por una relación de afectividad, aunque no haya habido convivencia.

Es razonable que la protección de esta ley se extienda únicamente a la mujer (nacional o extranjera), puesto que las relaciones de pareja se incluyen en un ámbito de riesgo relevante, al constituir un espacio privilegiado para el desarrollo de los roles de género más ancestrales en los que se coloca a la mujer en una posición de dependencia, vulnerabilidad y subordinación a la autoridad masculina. Igualmente, la Ley amplía el círculo de víctimas de estos delitos a otras personas especialmente vulnerables que convivan con el autor y que, por lo tanto pasan a disfrutar de un régimen privilegiado de tutela asimilable al de la mujer; a saber, los menores que se encuentran dentro del entorno familiar.

Quedan, empero, fuera de la protección legal aquellas personas del mismo sexo que sufran violencia por parte de su pareja o expareja, pues la tutela se justifica en la tradicional situación de subordinación que sufre la mujer frente al hombre, presupuesto histórico-fáctico que no concurre en la relación hombre-hombre o mujer-mujer.

SEGUNDA.- La LOIVG es la primera norma que se promulga en España y en su entorno sociocultural dotada de la necesaria transversalidad y destinada a ofrecer una tutela integral y preventiva. Nace como resultado de la reivindicación continua de numerosos colectivos sociales en cuanto a la necesidad de proteger a la mujer frente a la violencia ejercida por sus compañeros sentimentales y de hacerlo de una manera integral en un doble sentido: por un lado, asumiendo que es un problema que afecta a toda la sociedad y no en particular a las mujeres que padecen este tipo de violencia y, por otro, entendiendo que ha de plantarse cara a este problema en todos los ámbitos y de forma preventiva, no únicamente paliativa.

Como es lógico, la aplicación de una norma de tal envergadura pasa por el correspondiente desarrollo normativo, por la creación de diversos órganos e instrumentos, por la modificación de numerosos preceptos que afectan a distintos sectores del ordenamiento jurídico... Sin embargo, la técnica legislativa empleada no es muy correcta: en algunos casos se mezclan principios generales con derechos concretos; se modifican ciertas materias en el propio articulado de la Ley, pero en otras ocasiones la alteración se realiza en las disposiciones adicionales; falta concordancia entre el título de la ley, que alude a la protección integral contra la violencia de género, y su contenido, que se limita al ámbito de la violencia ejercida por la pareja o expareja, dejando de lado la violencia de género ejercida en otros aspectos de la vida social...

Además, la protección dispensada por esta Ley no se erige universalmente a toda mujer víctima de violencia de género, sino que para acceder a ella es necesario cumplir y reunir los requisitos establecidos legalmente; de forma señalada, la acreditación de encontrarse en tal situación de violencia a través de la orden de protección, condena al agresor o informe del Ministerio Fiscal que aporte la existencia de indicios. Sin protección quedan cuantas mujeres aún no han denunciado esta situación o aquellas a las que se les niega la orden de protección, que, por tanto, no podrán acceder a los derechos establecidos en esta norma. Ante tal situación, convendría aceptar que dicha situación se pueda acreditar también a través de un informe de los servicios sociales o de una resolución judicial que implique la adopción de medidas cautelares de protección con el fin de salvaguardar la vida o integridad física o psíquica de la mujer maltratada.

La entrada en vigor de la LOI sirve para complementar las posibles carencias que presente la LOIVG. Su objetivo principal es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer a través de un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social para conseguir la erradicación de perjuicios, estereotipos y diferencias de trato que nunca debieron existir por carecer de fundamento. Otorga así cobertura a manifestaciones de violencia a las que no se atiende en la LOIVG, como es el caso del acoso sexual o el acoso por razón de género.

Por último, el entramado normativo se completa, para las mujeres extranjeras, con la LOEX, en la que se regulan “aparentemente” los mismos derechos que se articulan en la LOIVG aun cuando estas mujeres se encuentren en el país en situación administrativa irregular. Además, se establecen derechos específicos para aquellas que

siendo mujeres además sean víctimas de violencia machista (asistencia social y jurídica inmediata, inclusión en el programa de renta de inserción activa, derechos de naturaleza laboral y seguridad social, derecho de información y asesoramiento necesario...). Sin embargo, este precepto contradice los derechos sociales de estas mujeres al exigirles encontrarse inscritas como demandantes de empleo o hallarse en situación de alta para acceder a las políticas activas de empleo.

TERCERA.- Es incuestionable que la situación de violencia que sufren algunas mujeres incide no solamente en su vida personal sino también en otros ámbitos como el laboral. Para tratar de paliar esta situación y favorecer la permanencia y acceso de la mujer al mercado laboral, el legislador español intenta actuar a través de la LOIVG.

El acceso a la batería de derechos contemplada en la norma únicamente se hace extensible a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten esta situación ya sea a través de una sentencia de condena al agresor, una orden de protección o en su defecto, del correspondiente informe del Ministerio Fiscal que indique la concurrencia de esta situación dada la existencia de indicios.

El reconocimiento de los derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral y, por ello, el legislador reconoce un elenco de derechos tendentes a garantizar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género que padecen. Igualmente se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas. La LOIVG, bajo la rúbrica de “derechos laborales y de Seguridad Social”, establece medidas de protección en el ámbito social que, con respecto a la relación laboral, podrían resumirse en tres puntos: los derechos de la víctima a la acomodación de sus obligaciones laborales (art.21.1.b), medidas de fomento del empleo vinculadas a las normas protectoras sobre la violencia de género (art.21.3.c) y la justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género (art.21.4). Para ello, el legislador propone diversas medidas de protección integral de las víctimas en su vida laboral y aplicable únicamente a aquellas que tengan reconocida tal condición: adaptación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, suspensión y extinción del contrato de trabajo:

1. La norma no fija la cuantía en la que la trabajadora puede reducir su jornada con el objeto de hacer efectiva su protección, cediendo el protagonismo a los pactos entre partes o a la negociación colectiva que en ocasiones asimila esta reducción a la

que tienen derecho las mujeres por lactancia de un menor de nueve meses. El mayor problema es que esta reducción (salvo otra previsión convencional, supuesto poco habitual a día de hoy) conlleva la pérdida proporcional de salario, pese a que, tras alejarse del maltratador, las mujeres que se encuentren en esta situación no suelen estar en condiciones de permitirse esta pérdida de poder adquisitivo. Parece claro que el legislador debería haber previsto fórmulas para compensar esta pérdida, tales como la percepción proporcional de, por ejemplo, el subsidio por desempleo.

2. Otra opción en manos de la mujer (que no implica en principio perjuicio económico) es la de adaptar u ordenar su jornada de trabajo en función de sus necesidades, pero la medida únicamente es posible si existen en la empresa tales formas de ordenación del tiempo de trabajo. Una de las formulas flexibles más eficaz que podrían emplearse para salvaguardar la protección de estas mujeres sería el trabajo a domicilio, que podría ser contemplado por el legislador y los agentes sociales.

3. Ocurre lo mismo con el cambio o traslado a otro centro de trabajo (provisional sólo en principio, pues, pese a estar previsto por un máximo de seis meses, el derecho a optar por el nuevo destino puede consolidar la mutación), que a pesar de ser una medida muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, la efectividad de tal derecho depende de que la empresa cuente con otro centro de trabajo ya sea en la misma localidad o en una localidad distinta y que, además, exista vacante en dicho centro, por lo que esta medida únicamente podrá ser utilizada en los supuestos de empresas grandes, algo bastante complicado teniendo en cuenta que el tejido industrial español está formado en su práctica totalidad por pequeñas y medianas empresas.

4. La interrupción temporal del trabajo (suspensión del contrato) no podrá superar los seis meses, pudiendo prorrogarse por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho cuando se considere necesario en sede judicial para garantizar el derecho de protección de la trabajadora. Esta opción esta reforzada por la seguridad económica que supone la cobertura de esta situación al percibir en este supuesto las prestaciones por desempleo, aunque éstas sean inferiores al salario dejado de percibir; además, este periodo se considerará como de cotización efectiva excepto en lo que se refiere a las prestaciones de incapacidad temporal o de riesgo durante el embarazo o la lactancia.

La previsión no juega, sin embargo, para las funcionarias víctimas de violencia de género quienes tendrán derecho a acceder a la excedencia reconocida en el art. 89.5

EBEP, similar a la previsión recogida por el legislador para las trabajadoras por cuenta ajena, pero que, además, contarán la percepción íntegra de las retribuciones durante los dos primeros meses en situación excedente.

5. En caso de que la trabajadora opte por la extinción definitiva de la relación laboral, tendrá derecho a percibir la correspondiente prestación por desempleo. Se entiende que esta medida se adoptará por parte de la trabajadora una vez agotadas el resto de posibilidades previstas legalmente para hacer efectiva la protección de la trabajadora que se encuentre en esta situación.

Sin embargo, la prestación por desempleo prevista legalmente no se adapta bien a la situación que genera la violencia de género en la mujer ya que su régimen jurídico reviste un grado elevado de complejidad y la concurrencia de rigurosos requisitos. Así, por ejemplo, el legislador exige un dilatado período de cotización que, en la mayoría de ocasiones, resulta inalcanzable para el colectivo femenino, que accede al mercado laboral con contratos a tiempo parcial o intermitentemente se ve en la necesidad de abandonar el mercado de trabajo (por regla general debido a cuestiones familiares), factores que dificultan una carrera de seguro completa. Con todo, incumplido el período de carencia, todavía resta la prestación asistencial de desempleo de reunir los requisitos exigidos.

CUARTA.- Con el fin de evitar que la trabajadora pueda ser objeto de despido disciplinario o cualquier otro tipo de sanción establecida por vía convencional, el legislador considera justificadas las faltas de puntualidad o ausencias al trabajo que se produzcan como consecuencia de la violencia de género padecida. Sin embargo, la problemática surge sobre la forma de acreditación de tal situación, aunque parece adecuado interpretar que bastará con aportar un dictamen de los servicios sociales o de salud para probar su concurrencia. Con esta interpretación flexible se evita endurecer el acceso a este beneficio al exigir una doble acreditación que excluiría de tal protección a las ausencias o faltas que puedan tener lugar antes de que se lleve a cabo la denuncia de la situación de violencia o las que sufren aquellas mujeres a las que no se les llega a conceder la orden de protección.

Por otra parte, la norma reconoce la nulidad del despido, objetivo o disciplinario, cuando la trabajadora víctima de violencia de género es despedida como consecuencia de haber ejercitado 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 en los términos y condiciones reconocidos legalmente, salvo, claro está, que se declare la procedencia del despido al acreditar el empresario la concurrencia de otros motivos no relacionados con el ejercicio de tales derechos. La duda sobre esta cuestión surge sobre la calificación de nulidad de despido de una trabajadora víctima de violencia de género pero que no hubiera ejercitado los derechos que la asisten por Ley, encontrándose en tal situación excluida de la nulidad cualificada no impidiendo que pueda ser tachado de discriminatorio y, por ende, declarada su nulidad ordinaria.

QUINTA Y ÚLTIMA.- Las mujeres víctimas de violencia sexista también encuentran especial protección en el ámbito de la Seguridad Social. Aparte de los derechos ya citados (consideración de la suspensión del contrato como período cotizado y específicas previsiones relativas a la prestación por desempleo), las mayores singularidades versan sobre la pensión de viudedad.

En efecto, podrán acceder a la pensión de viudedad siempre y cuando acrediten tal condición en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento o, en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho, no operando la condición de ser beneficiaria de pensión compensatoria para acceder a tal derecho. Por el contrario, para el fallecimiento de la mujer maltratada, su agresor no tendrá derecho a acceder a tal prestación con el fin de evitar que los malos tratos sean fuente de beneficio económico para el maltratador. La causa de extinción de este derecho, versará en la reconciliación entre víctima y agresor.

CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA Y CONVENIOS COLECTIVOS

I.- BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.: “Mujer y además migrante ¿impacto de género en la legislación española de extranjería?”, en AA.VV.: *La integración social laboral de las mujeres inmigrantes. Análisis de la doble discriminación. Jornada celebrada en Burgos el 13 de octubre de 2005*, Valladolid (UGT Castilla y León), 2006.

-- “Mujeres inmigrantes en Europa y violencia de género”, en *VII Jornadas sobre mujeres inmigrantes y violencia*, organizadas por la Fundación Isadora Duncan los días 23 y 24 de octubre de 2013.

CERVILLA GARZÓN, M^a. J. y JOVER RAMÍREZ, C.: “Aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (CERVILLA GARZÓN, M^a. D. y FUENTES RODRÍGUEZ, F., Coords.): *Mujer, violencia y derecho*, Cádiz (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz), 2006.

CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2008.

-- “Significación general y principios informadores de la Ley para la Igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007.

DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a. L.: “Medidas de protección social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (CERVILLA GARZÓN, M^a. D. y FUENTES RODRÍGUEZ, F., Coords.): *Mujer, violencia y derecho*, Cádiz (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz), 2006.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. M^a.: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005.

DEL REY GUANTER, S.: *El Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, 2^a ed., Madrid (La Ley), 2007.

DÍAZ AZNARTE, M^a. T.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva ley de protección integral contra la violencia de género”, *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2005.

FARALDO CABANA, C.: “El derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 153, 2012.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Bomarzo), 2005.

FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario “Igualdad de oportunidades para todos”, 2007.

GALA DURÁN, C.: “Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005.

GARCÍA NINET, J. I.: “Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)”, *Tribuna Social*, núm. 170.

GARCÍA ROMERO, B.: “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2012 (BIB 2012\295).

GARCÍA TESTAL, E. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género”, en AA.VV. (BOIX REIG, J. y MARTÍNEZ GARCÍA, E. Coords.): *La nueva ley contra la violencia de género (LO 1/2004, de 28 de diciembre)*, Madrid (Iustel), 2005.

KAHALE CARRILLO, D. T.: “El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los Convenios Colectivos”, *Aranzadi Social*, Vol. V, 2007.

LAURENZO COPELLO, P.: “La violencia de género en la Ley integral. Valoración político-criminal”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 8, 2005.

LÓPEZ MERCHÁN, R.: “Mujer inmigrante víctima de violencia de género”, *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja*, núm. 11, 2013.

LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.: “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo”, en AA.VV. (QUESADA

SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009.

MARTÍN VALVERDE, A.: “La Ley de Protección Integral contra la violencia de ‘Género’: análisis jurídico e ideológico”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2006.

-- y GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, Vol. II, Navarra (Aranzadi), 2008.

MATEU CARRUANA, M^a. J.: *Medidas laborales, de protección social y del fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Madrid (Dykinson), 2007.

MEDINA CASTILLO, J. E.: “El régimen extintivo del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género. Aspectos procesales”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R. Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009.

MELLA MÉNDEZ, L.: “La suspensión por violencia de género del contrato de la trabajadora: algunos puntos críticos”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, 1^a ed., Madrid (La Ley), 2010.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, M^a. T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Madrid (Cinca), 2006.

MINGO BASAIL, M^a.L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario “Igualdad de oportunidades para todos”, 2007.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Las dimensiones socio-laborales de la ‘lucha’ contra la ‘violencia de género’. A propósito de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género – BOE de 29 de diciembre –”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 264, 2005.

MONÉREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009.

PÉREZ YÁÑEZ, R. M^a.: “La protección social de las víctimas de violencia de género”, *Revista de Trabajo y Acción Social*, núm. 35, 2005.

QUESADA SEGURA, R.: “La violencia de género como discriminación por razón de género”, AA.VV. (QUESADA SEGURA, R. Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Dificultades para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, ponencia realizada en el Seminario sobre trabajo y género *La inserción laboral de las mujeres pertenecientes a grupos con riesgo de exclusión social en un contexto económico de crisis*, celebrado del 24 de marzo al 3 de abril de 2014 en la Facultad de Derecho de la Universidad de León.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género”, *Relaciones Laborales*, Vol. II, 2001.

RUBIO SERRANO, F.: “Inserción laboral de mujeres inmigrantes y perspectiva de género”, ponencia presentada en las *V Jornadas sobre Inmigración, Mujer Inmigrante y Perspectiva de Género*, celebradas en Conil de la Frontera (Cádiz) los días 28-30 septiembre 2006.

SELMA PENALVA, A.: “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en AA.VV. (MUERZA ESPARZA, J., Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*, Navarra (Cizur Menor), 2005.

VIDA FERNÁNDEZ, R.: “Pensión de viudedad y violencia de género. Análisis crítico de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en AA.VV. (MORENO VIDA, M^a. N.; MONEREO PÉREZ, J. L. y DÍAZ AZNARTE, M^a. T. Dirs.): *La pensión de viudedad: una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Granada (Comares), 2013.

II.- CONVENIOS COLECTIVOS

1.- DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CC del personal laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, 2006 – 2008 (BOE 11 julio 2006).

CC personal laboral del Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, 2013 – 2018 (BOE 23 diciembre 2013).

2.- DE SECTOR

CC Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, 2008 – 2010 (BOE 8 febrero 2008).

CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, 2007 – 2011 (BOE 21 febrero 2008).

CC General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, 2007 – 2010 (BOE 11 agosto 2008).

CC Contratas Ferroviarias, 2008 – 2012 (BOE 13 agosto 2008).

CC Estatal de Perfumerías y Afines, 2010 – 2011 (BOE 14 septiembre 2010).

CC Estatal de las Cajas de Ahorro, 2012 – 2014 (BOE 29 marzo 2012).

CC Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, 2011 – 2013 (BOE 2 mayo 2012).

CC Estatal del sector del Contact Center, 2012 – 2014 (BOE 27 julio 2012).

CC Estatal para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos, 2011 – 2014 (BOE 10 octubre 2012).

CC Estatal de la Madera, 2012 – 2013 (BOE 27 noviembre 2012).

CC Estatal de la Industria del Calzado, 2012 – 2013 (BOE 12 marzo 2013).

CC Estatal para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, 2011 – 2013 (BOE 13 marzo 2013).

CC Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, 2012 – 2015 (BOE 16 julio 2013).

CC Estatal del sector de la Mediación de Seguros Privados, 2013 – 2015 (BOE 19 agosto 2013).

CC Estatal de Centros de Jardinería, 2012 – 2015 (BOE 23 septiembre 2013).

CC Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, 2012 – 2014 (BOE 23 septiembre 2013).

CC Estatal para Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, 2013 – 2015 (BOE 31 octubre 2013).

CC Estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia, 2013 – 2015 (BOE 12 noviembre 2013).

CC Estatal de Gestorías Administrativas, 2013 – 2015 (BOE 24 febrero 2014).

CC Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, 2013 – 2014 (BOE 13 mayo 2014).

CC Estatal de la Industria Textil y Confección, 2014 (BOE 24 mayo 2014).

CC Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, 2014 – 2016 (BOE 5 junio 2014).

3.- DE EMPRESA

CC Transporte Bacoma, S.A, 2011 – 2013 (BOE 7 marzo 2012).

CC Planeta de Agostini Formación, S.L.U., 2012 – 2014 (BOE 30 enero 2013).

CC Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, 2012 – 2013 (BOE 4 julio 2013).

CC Cremonini Rail Ibérica, S.A., 2013 – 2015 (BOE 11 julio 2013).

CC ONCE y su personal, 2013 – 2016 (BOE 5 septiembre 2013).

CC Air Europa Líneas Aéreas, 2012 – 2014 (BOE 21 octubre 2013).

CC Compañía de Distribución Integral Logista, S.A., 2013 – 2014 (BOE 20 diciembre 2013).

CC Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, 2013 – 2014 (BOE 3 enero 2014).

CC Decathlon, 2013 – 2015 (BOE 8 enero 2014).

CC Cimodín, S.L., 2013 -2016 (BOE 22 enero 2014).

CC Grupo Endesa, 2014 – 2017 (BOE 13 febrero 2014).

CC Grupo HC Energía, 2013 – 2017 (BOE 24 febrero 2014).

CC Sociedad de Prevención FREMAP, 2014 – 2017 (BOE 20 marzo 2014).

CC V2 Complementos Auxiliares, S.A., 2014 – 2016 (BOE 11 abril 2014).

CC Grupo Importaco Frutos Secos, 2014 (BOE 8 mayo 2014).

CC Quick Meals Ibérica, S.L., 2013 – 2016 (BOE 14 junio 2013).

CC Kiabi España Ksce, S.A., 2014 – 2016 (BOE 17 julio 2014).

CC Easyjet Handling Spain, 2014 (BOE 30 julio 2014).