

Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género

Alejandra Selma Penalva

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

aselma@um.es

<https://orcid.org/0000-0003-2116-0057>

Resumen: Cada año las estadísticas demuestran que las medidas de protección a las víctimas de violencia de género que establece el legislador no son suficientes para erradicar este tipo de episodios. Aunque los medios de comunicación no le hayan dado la difusión que merece, estadísticamente, la independencia económica de la víctima ha demostrado ser el principal factor actuante en la prevención de este tipo de episodios, y para lograr alcanzarla, el papel que representan nuestras empresas es fundamental, pues con su actuación pueden ayudar a las víctimas de violencia de género a acceder a un empleo o a conservar el que tuviesen.

En el presente trabajo se hace un recorrido por una serie de medidas que pueden contribuir a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género, favoreciendo la conservación de su empleo, sin generar en cambio, un coste añadido para las empresas que las implanten.

Palabras clave: violencia de género, negociación colectiva, información a la víctima, independencia económica.

Abstract: Every year, statistics show that the measures to protect victims of gender violence established by the legislator are not enough to eradicate this type of episode. Although the media have not given it the publicity it deserves, statistically, the economic independence of the victim has proven to be the main factor acting in the prevention of this type of episode, and in order to achieve it, the role played by our companies is fundamental, because with their action they can help victims of gender violence to access a job or to keep the one they had.

This paper reviews a series of measures that can contribute to improving the protection of victims of gender-based violence, favouring the retention of their employment, without generating an added cost for the companies that implement them.

Keywords: gender violence, collective bargaining, information to the victim, economic independence.

Sumario: I. Punto de partida. II. Garantizar el empleo de la víctima, objetivo principal. III. Las empresas pueden ayudar en la lucha contra la violencia de género. 1. Información. 2. Cobertura de vacantes. 3. Protocolo de actuación. 4. Acompañamiento permanente. 5. Seguridad de las instalaciones. 6. Anticipos y préstamos. 7. Vacaciones. 8. Reducción de jornada con disminución proporcional del salario. 9. Favorecer el acceso a la condición de teletrabajadoras a distancia a las víctimas que así lo deseen. 10. Adaptación de jornada por cuidado de hijo si además es víctima de violencia de género: 37.8 ET. 11. Preferencia en la conservación del empleo en caso de ERE o ERTE. 12. Derecho preferente a ocupar las posibles vacantes que se produzcan en la empresa. 13. Correcta configuración de ciertos complementos salariales. 14. Violencia de género y periodo de prueba. 15. Ampliar el periodo de suspensión de la relación laboral por violencia de género. IV. Consideraciones finales. V. Bibliografía

I. Punto de partida

Durante los últimos años, debido a su frecuencia y gravedad, la prevención de la violencia de género se ha convertido en un objetivo primordial para el legislador, lo que ha desencadenado diversas modificaciones normativas tendentes a garantizar que este tipo de víctimas reciban una protección reforzada. Así, estos actos violentos despliegan consecuencias muy contundentes no sólo en lo que respecta a la sanción del agresor, sino también a la hora de articular la protección de la mujer maltratada desde diferentes puestos de vista: económico, social, educativo, y como no, también laboral. Tantas y tan variadas son las disposiciones legales encaminadas a reconocer derechos específicos a las víctimas de violencia de género que puede afirmarse que disfrutaban de una situación especialmente privilegiada en nuestro ordenamiento jurídico de la que no gozan en absoluto las víctimas de otro tipo de delitos también duramente reprobables¹.

¹ Como es sabido, respecto a la protección jurídica de las víctimas de violencia de género, pueden citarse dos grandes puntos de referencia: la LO 1/2004 para la Protección Integral de las Víctimas de Violencia de Género, que es la que por el momento ha sentado las líneas básicas de protección a estas víctimas; y posteriormente, la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sucesivamente modificadas por el legislador con el fin de ir incorporando nuevos derechos y solventando ciertas deficiencias del sistema, con el fin de configurar un «status» especialmente protector del que por el momento solo disfrutaban este tipo de víctimas. Véase, por ejemplo, las diferencias que existen respecto al reconocimiento de derechos que se realiza la Ley 35/1995 de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos o Delitos contra la Libertad Sexual, o respecto a los que se reconocen en la Ley 32/1999 de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo.

Así las cosas, un dato llama poderosamente la atención: pese al elenco de medidas protectoras existentes, cada año un número muy elevado de mujeres mueren en España a manos de sus parejas o ex parejas². A la vista de los datos anuales, ha de reconocerse que algo ha fallado. ¿En qué flaquea nuestro modelo de protección? ¿Detección temprana, concienciación a la víctima, consecuencias sancionadoras y ejemplificativas de la pena?

Se trata sin duda de un problema particularmente complejo, sobre el que cualquiera de las medidas ensayadas hasta ahora no ha logrado los resultados esperados³. Se demuestra así que habría que emprender conjuntamente actuaciones desde el punto de vista social, educativo, familiar y por supuesto, laboral para poder mejorar los resultados, lo que no es un proceso fácil ni rápido, porque requiere cambiar la configuración social de las relaciones personales, y ello, requiere tiempo. Pero si cambiar la dependencia emocional de la víctima respecto al agresor es demasiado complejo ¿por qué no abordar el problema desde otro punto de vista? ¿Por qué no insistir en reforzar, al menos, su independencia económica? ¿Cómo se puede lograr que la víctima de violencia de género no abandone su puesto de trabajo ante la situación de desequilibrio emocional que le ha provocado la ruptura o por miedo a que su agresor la encuentre? ¿Por qué no idear estrategias novedosas y poco habituales para abordar un problema persistente y de difícil solución?

Sin duda, uno de los factores más importantes para reforzar la lucha contra la violencia de género es lograr la independencia económica de la víctima. Según las cifras oficiales, menos de un 30 % de las víctimas de violencia de género tenía ingresos propios suficientes para subsistir sin apoyo familiar⁴. Se trata de un dato de importantísimo valor pues, entre otras cosas, la necesidad de contar con un medio de subsistencia, se ha comprobado que impide a la víctima desplegar correctamente los instrumentos de protección que nuestro ordenamiento jurídico pone a su disposición. Y es que ¿se va a denunciar una agresión cuando la ha cometido la persona de la que se depende económicamente? ¿Se denunciará en ese caso la falta de cumplimiento de la orden de alejamiento? ¿Se prevale incluso el agresor de la situación de vulnerabilidad económica de la víctima para mantener y reforzar su posición de poder? ¿Es la violencia de género en sí misma la que, al actuar de forma continuada, produciendo un desgaste emocional constante en las personas que la sufren va desmotivando el interés laboral de la víctima?

2 El INE publica anualmente una estadística oficial del número de víctimas mortales de la violencia de género, que demuestra que, pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador, las cifras no han experimentado prácticamente reducción alguna pese a la diversidad de medidas implantadas a lo largo de los años. Cfr. los datos incluidos en la siguiente dirección web:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926144037&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

3 Como se desprende de los datos anuales facilitados por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género desde 1 de enero de 2003, hasta hoy.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>

4 Los datos que cada año publica el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad, confirman que menos de tres de cada diez víctimas de violencia de género tenía ingresos propios independientes a los de su agresor. Este hecho demuestra, entre otras cosas, que la brecha de género en salarios y pensiones tiene consecuencias mucho más importantes de lo que a primera vista pudiera parecer.

II. Garantizar el empleo de la víctima, objetivo principal

A la vista de esta situación, y aunque muchas veces no se insista lo suficiente en ese hecho, las medidas de protección a la víctima de violencia de género que se puedan poner en práctica en el entorno laboral, pasan a ser fundamentales en la prevención y erradicación de la violencia de género. Además de los interesantes incentivos económicos a la contratación de este tipo de víctimas⁵, son muchos y muy variados los derechos laborales específicos que amparan a la mujer trabajadora víctima de violencia de género y que se podrán desplegar durante el desarrollo de su relación laboral: adaptación de horario, de turno, cambio de centro, traslado, suspensión del contrato y extinción a voluntad de la víctima con acceso a prestaciones por desempleo... pero, ¿son suficientes? Precisamente porque la práctica demuestra que la independencia económica se convierte en un factor fundamental a la hora de prevenir la violencia de género, se ha de hacer especial hincapié en reconocer, intensificar y perfeccionar todas aquellas alternativas que puedan ayudar a las víctimas de este tipo de delitos a hacer efectivos los distintos derechos que, en orden a su protección o recuperación psicológica, les reconoce el ordenamiento jurídico sin tener que renunciar a su vida laboral.

III. Las empresas pueden ayudar en la lucha contra la violencia de género

La ley actual no es perfecta y, en consecuencia, tiene efectos mucho más limitados de lo que pretendía, pues no consigue, en absoluto, eliminar el problema social en el que hoy en día se ha convertido la violencia de género, pero aun sabiéndolo, es muy difícil intuir cuál podría ser una solución infalible. Así las cosas, ¿por qué no idear estrategias novedosas y poco habituales para abordar un problema persistente y de difícil solución? Al respecto, complementando los esfuerzos realizados por el legislador, resulta esencial concienciar a trabajadores y empresarios de que la negociación colectiva puede idear medidas complementarias que ayuden a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género.

Ante esta situación, se ha de admitir que las empresas pueden contribuir a atenuar los distintos problemas a los que se enfrentan las víctimas de violencia de género. Y es que, nuestras empresas, si lo desean, tienen la facultad de intensificar, en la medida de sus posibilidades, la protección que otorgan las medidas laborales reconocidas en las leyes de protección a las víctimas de violencia de género sin que ello les suponga apenas esfuerzo. Convenios colectivos, acuerdos o pactos de empresa o simplemente instrucciones unilaterales

5 Según la normativa vigente, los empleadores que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante cuatro años. En el caso de que se celebren contratos temporales, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato. En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones.

del empresario, pueden ser el instrumento idóneo para mejorar los derechos laborales de este tipo de víctimas, pero ¿cómo pueden hacer esto las empresas?, ¿qué medida, diferente a las ya contempladas por el legislador, podría ser efectiva?, ¿qué papel les estamos pidiendo ahora que representen?

En contra de lo que a primera vista puede parecer, en la mayoría de ocasiones, se trata de actuaciones que no van a suponer coste alguno (o generarán un coste económico mínimo). Se elimina así uno de los obstáculos más habituales que se presentan en el entorno empresarial, pues hoy en día, para muchas empresas resulta inviable hacer frente a cualquier gasto extraordinario no obligatorio. Entre otras, pueden destacarse las siguientes:

1. Información

En 2023, cerca del 50 % de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género. Ahora bien, cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar las medidas laborales que reconoce la legislación vigente en materia de reducción o adaptación de la jornada de trabajo, cambio de centro de trabajo, o suspensión o extinción de la relación laboral. Sólo excepcionalmente las empresas se comprometen a entregar información a las víctimas sobre los derechos laborales que las asisten⁶. Y es que muchas veces no basta con que el texto del convenio remita a la normativa vigente al respecto, ni siquiera con que se haya reproducido literalmente la regulación vigente en el propio texto del convenio: muchas veces, las personas afectadas sólo conocerán los derechos que las asisten cuando, después de sufrir un episodio de violencia de género, las asesoran de forma expresa y personalizada, sobre las medidas más convenientes atendiendo a sus específicas condiciones personales y laborales (presuponiendo quizá que los afectados no conocen la ley o tienen dificultad para acceder a ella, interpretarla y comprenderla).

Y es que todo apunta a que la mayoría de personas desconocen cuáles son los derechos que la ley les otorga en el caso de ser víctimas de violencia de género. En cualquier caso, este desconocimiento generalizado de las estrategias legales ideadas con el fin de proteger la continuidad en el empleo de las víctimas de violencia de género, es muy revelador, pues la práctica demuestra que suele estar unido a un desconocimiento preocupante sobre el concepto de violencia de género y sus posibles manifestaciones, lo que, en definitiva, conduce a no solicitar ayuda ante situaciones extremas que encajan plenamente en el concepto actual de violencia machista. Por ello, quizá no sería muy gravoso para las empresas, ni tampoco demasiado costoso, ofrecer una información generalizada (no sólo a las víctimas una vez que se ha producido el episodio de violencia sino, periódicamente, a todos los miembros de la plantilla), sobre el concepto de violencia de género, sus posibles manifestaciones y también, sobre las estrategias laborales que el legislador ha puesto en marcha con el fin de conseguir que la protección de la víctima no perjudique sus posibilidades de conservación de un empleo. A estos efectos el correo electrónico podría ser una muy buena opción. Y es que, nunca se sabe cuándo esta información puede serle útil a uno de los destinatarios del mensaje. Así, por ejemplo, es importante dar a conocer que, al igual que el acoso sexual y laboral

6 Sirvan como ejemplo, los convenios colectivos para las empresas Azud y Filthader, como se indica en AAVV, «Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia (2023)», CESRM, Murcia, 2024, soporte informático.

se puede ejercer a través de medios telemáticos, también se puede hablar de ciberviolencia que, llegado el caso, puede revestir el perfil de violencia de género. Hay que saber detectarla y erradicarla⁷.

También sería muy útil difundir un dato que, aunque parezca obvio, muchas víctimas desconocen: cuál será la jurisdicción competente y cuáles las vías procesales que se deberán seguir en el caso de solicitar la tutela judicial de este derecho. Así mismo, las víctimas no suelen ser conscientes de que las medidas previstas en la legislación laboral no son excluyentes entre sí: de hecho, en muchos casos, incluso son compatibles simultáneamente (por ejemplo, movilidad geográfica y adaptación del tiempo de trabajo), y en otros, se trata de medidas que se pueden adoptar de forma sucesiva (ante el fracaso de las anteriores). Así pues, **la propia trabajadora afectada, siguiendo siempre su propio criterio, puede comenzar solicitando una medida relativa a la adaptación horaria, a la movilidad geográfica o a la suspensión contractual y, si posteriormente comprueba que no está ofreciendo el resultado deseado, solicitar la extinción contractual, puesto que el ordenamiento jurídico le otorga todas las opciones, para que elija, según el momento, la que considere más apropiada atendiendo a sus propias necesidades personales.**

En definitiva, aunque todos los extremos expuestos puedan resultar obvios para un jurista, la práctica demuestra que las mujeres trabajadoras desconocen, por lo general los aspectos comentados, por lo que obtener información al respecto, por pequeño que parezca este gesto, puede generar valiosísimos resultados.

2. Cobertura de vacantes

La preferencia de las víctimas de violencia de género en la obtención de un puesto de trabajo es una cuestión sobre la que se viene hablando largo tiempo (por ejemplo, existen propuestas muy elaboradas de ofrecer preferencia a las víctimas de violencia de género a la hora de acceder al empleo público, hasta ahora paralizadas), sin que todavía se haya aprobado ninguna medida al respecto. Ahora bien, las empresas, si lo desean pueden establecer esta prioridad de contratación a través de la negociación colectiva. Sin duda, activar la citada preferencia convencional implicaría que, voluntariamente, tales víctimas quisieran justificar su situación en el momento en el que cursan su solicitud de empleo. No es una medida gravosa para la empresa, sino todo lo contrario, pues no sólo contribuye a mejorar la diversidad en la empresa (con los efectos favorables sobre la productividad que, según los estudios más recientes, esto provoca⁸), sino que también podría generar importantes incentivos en materia de cotización respecto al contrato celebrado⁹.

7 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R., y GARRIDO ANTÓN, M.J., "Violencia de género a través de internet (ciberviolencia): análisis psicológico-jurídico", *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, n.º 154, 2022 (Ejemplar dedicado a: Derecho penal tecnológico), soporte informático.

8 Aunque es un tema ya clásico, en los últimos años se han reforzado los estudios al respecto. Entre otros, véase ARAMÉS GARCÍA ASTIGARRAGA, M., «Gestión de la diversidad en la empresa en un mundo cambiante», *Economía industrial*, n.º 419, 2021, págs. 93-108; y TORO DUPPUY, L., *Gestión de la diversidad y su impacto en el rendimiento de la empresa: un estudio empírico*, Ed. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC, Madrid, 2019.

9 Las bonificaciones a las empresas por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

No se puede olvidar que si la trabajadora puede aportar indicios razonables que induzcan a pensar que ha sido su situación de víctima el motivo principal que ha llevado a la empresa a rechazar su solicitud de empleo, puede recabar judicialmente la tutela de su derecho fundamental a la igualdad de trato, incluso, aunque el proceso de preselección de personal no lo haya realizado una persona física sino una IA. Ahora bien, si para cualquier persona resulta complejo acreditar que ha sido objeto de discriminación en el acceso al empleo, más difícil todavía va a resultar para las víctimas de violencia de género, para ello, necesita que existan datos claros que permitan presuponer que la empresa conocía su situación. Y es que en general, nuestra jurisprudencia, en casos de violencia de género, es especialmente rigurosa a la hora de apreciar que se ha producido un comportamiento discriminatorio, exigiendo en todo caso, que no quepan dudas de que la empresa conocía la condición de víctima de la trabajadora¹⁰, sea cual sea el momento de la relación laboral en el que se haya producido el conflicto (exigencia que, previsiblemente también se extendería, aunque por el momento no exista litigiosidad al respecto, a las hipotéticas situaciones de discriminación en el acceso al empleo que se hayan podido producir).

3. Protocolo de actuación

Pese a que los protocolos anti-acoso se han convertido en una pieza esencial dentro de los nuevos planes de igualdad, resultan en cambio excepcionales las empresas que incorporan un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género. De existir, se trataría de una previsión muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que habría de adoptar la empresa diferenciando la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o por el contrario, en el ámbito estrictamente personal de la víctima.

Recuérdese que aunque las empresas de más de 50 trabajadores quedan obligadas a elaborar un protocolo de actuación ante los fenómenos de acoso sexual dentro del contenido mínimo que ha de tener todo plan de igualdad, no existe por el momento ninguna norma que las obligue a elaborar un protocolo de actuación que se active en el momento en el que tengan conocimiento de que una de sus trabajadoras ha sido víctima de un episodio de violencia de género (salvo, por supuesto, que agresor y víctima presten servicios en la misma empresa y la situación pueda calificarse como un tipo específico de acoso).

ro vienen reguladas por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Por su parte, los incentivos a la concertación de contratos de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato, o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo se encuentran en la Disposición adicional novena del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

10 Entre otras, véase la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, n.º 990/2017, de 9 de febrero (rec. 6964/2016) y la STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 3.ª, 15 de octubre de 2015, (rec.258/2015). Y es que sin la existencia de indicios razonables que permitan deducir que la empresa conocía tal hecho, no se produce la inversión de la carga probatoria que caracteriza la tutela de los derechos fundamentales (art. 181.2 Ley 36/2011). En el fondo, se pretende con ello tutelar la buena fe contractual, evitando que una de las partes tenga que enfrentarse a la prueba diabólica de demostrar que *no conocía* determinada situación especialmente relevante en el caso que se discute.

De esta forma, los protocolos de actuación ante la violencia de género, voluntarios para nuestras empresas, resultan especialmente útiles tanto si el potencial agresor es una persona ajena a la misma, como si mantiene con la empresa cualquier tipo de relación comercial, contractual, personal o profesional (por ejemplo, otro trabajador, cliente, usuario, proveedor, etc.). Estos protocolos de actuación, además de ser claros, concisos y eficaces, tienen que regirse por dos premisas sustanciales: rapidez y confidencialidad, cualidades sin las cuales, resultarán poco operativos¹¹.

A la hora de elaborar este protocolo se ha de garantizar no sólo que se tramita con rapidez por personas neutrales y conocedoras de los distintos perfiles que en la práctica puede revestir la violencia de género, sino también que las medidas que se adopten con el fin de alejar al posible agresor de su víctima, no redunden en perjuicio de la mujer, al mismo tiempo que se garantiza el respeto a la presunción de inocencia del presunto agresor, así como la plena confidencialidad de los datos de ambos, reforzando la confidencialidad en la tramitación de cualquier solicitud por parte de la víctima.

Se trata de una forma muy efectiva además para evitar los riesgos psicosociales a los que está expuesta con especial vulnerabilidad, la trabajadora víctima de violencia de género, incluso, aunque su agresor no forme parte de la empresa.

4. Acompañamiento permanente

En un escenario hipotético, evitando las situaciones de peligro, se evitarían también las agresiones de violencia machista. De esta forma, alejando al agresor de su víctima, siempre que no se incumpla, se puede atajar el problema.

Por eso, si además de las medidas previstas en la ley, la empresa articula alguna fórmula de acompañamiento permanente de la víctima de violencia de género, con el fin de evitar que un encuentro casual con su potencial agresor (esté éste o no vinculado a la empresa), se podrían evitar muchos sucesos traumáticos. Y es que, sin duda, ayudaría a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género, el hecho de dotar a la víctima de violencia de género de acompañamiento profesional específico y permanente. Ahora bien ¿cómo financiar ese coste? ¿Por qué no idear nuevas fórmulas de acompañamiento constante sin tener que recurrir a guardaespaldas profesionales?

Hoy en día, los avances de la tecnología permitirían implantar fórmulas de seguimiento constante a las víctimas de violencia de género, pero tienen el problema no solo de poner en entredicho su intimidad, sino también que, llegado el momento, dificultarían la presencia inmediata de efectivos destinados a evitar el ataque. Pero existe una fórmula de atención continuada 24 horas al día/7 días a la semana, que sin tener que abonar retribución salarial de ningún tipo posiblemente igual de efectiva que la vigilancia profesional en la que todavía no ha reparado el legislador: la vigilancia canina, como si de una particularísima forma de

11 Aspectos que pone de manifiesto NIETO ROJAS, «El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad», LABOS: REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL, vol. 4, n.º extra 0, 2023, págs. 122-142.

«empleo con apoyo» se tratará¹². Pero esta posibilidad, aunque perfectamente útil desde un punto de vista teórico, se enfrenta a un serio inconveniente práctico: si bien toda persona puede elegir ir acompañado en su vida diaria de su mascota, la presencia de estos animales se encuentra vedada en múltiples establecimientos e instalaciones, así como, con carácter general, en los entornos laborales.

A estos efectos, debe advertirse que, aunque este tipo de animales, por el momento, no tiene la consideración jurídica de «perros de asistencia»¹³, la necesidad de su compañía se incluye entre las medidas de protección adicional que empiezan a reclamar los colectivos de afectadas¹⁴, existiendo en la actualidad asociaciones que se ocupan del entrenamiento específico de estos animales¹⁵.

5. Seguridad de las instalaciones

También se pueden estudiar otras iniciativas con la misma finalidad, como mejorar las condiciones de seguridad de las instalaciones laborales. Sobre esta cuestión, en los últimos años empieza a generalizarse el concepto antes desconocido de la «arquitectura con perspectiva de género»¹⁶, en virtud del cual, entre otras cosas, se busca lograr, entre otros factores, evitar lugares oscuros o de difícil acceso en entradas a edificios o plazas de aparcamiento, garantizar la iluminación suficiente de vías, edificios y locales que impida dar lugar a entornos hostiles, etc. Ahora bien, ¿por qué las empresas no pueden adoptar medidas de esta índole que eviten la inseguridad que puede provocar a las personas vulnerables el hecho de tener que acceder a lugares solitarios o mal iluminados? Y es que estas condiciones pueden generar en las víctimas de cierto tipo de delitos, como es la violencia de género, una inquietud de tal magnitud, que puede motivar incluso el abandono del empleo.

12 Hasta ahora, el concepto de «empleo con apoyo», regulado por el RD 870/2007, como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, hace referencia a una situación totalmente diferente a la relacionada con el apoyo canino, aunque quizá nada impediría considerar incluida en su amplia regulación (art.2.2 de su texto), la ayuda de animales como una de las medidas de refuerzo ideadas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad. Pese a todo, su regulación no puede hacerse extensible, ni siquiera por analogía, a las víctimas de violencia de género, aunque necesiten éste u otro tipo de refuerzo para no perder oportunidades laborales (salvo, por supuesto, las que acrediten discapacidad y, por tanto, se encuentren incluidas, por derecho propio, en el ámbito de aplicación del RD 870/2007).

13 Respecto a este concepto, MARTÍNEZ ABELLÁN, R., «Perros de asistencia y de alerta médica: independencia, autonomía y calidad de vida en personas con discapacidad y enfermedad», *Polibea*, n.º 126, 2018, págs. 35 y ss.

14 A estos efectos, véanse las propuestas de actuación incluidas en los programas electorales de los distintos grupos políticos. Entre ellos, PP, Ciudadanos y PACMA.

15 Resulta muy interesante el proyecto «Pipo», en virtud del cual, se pretende facilitar, gratuitamente, perros de seguridad, entrenados para atender a las necesidades propias de las víctimas de violencia de género o incluso, entrenar gratuitamente al propio perro de la víctima. En la misma línea, véase el programa SCAN implantado de forma experimental en diversas Comunidades Autónomas.

16 Estos y otros temas vinculados a la perspectiva de género en la planificación de edificios y ciudades, véase *in extenso*, AAVV, (coord. GUTIÉRREZ MOZO, M.E.), «La arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género», *Feminismo/s*, n.º 17, 2011, número monográfico.

6. Anticipos y préstamos

Podría pensarse en incluir, a través de la negociación colectiva, la posibilidad de solicitar préstamos a cargo de la empresa específicamente dirigidos a las empleadas que acrediten ser víctimas de violencia de género (por ejemplo, para independizarse del agresor alquilando una nueva vivienda, sufragar los gastos de un traslado voluntario, hacer frente al incremento de gastos mensuales que puede suponer convertirse, a raíz del episodio de violencia sufrido, en familia monoparental, etc.).

La práctica demuestra que, a pesar de las distintas estrategias normativas tendentes a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género y a favorecer su alejamiento permanente respecto a su agresor, todavía el acceso a ayudas económicas directas no es todo lo rápido que sería deseable si lo que se necesita es una atención urgente. Por este motivo, algunos convenios colectivos empiezan a incluir en su articulado el compromiso de ayudar a compensar los gastos extraordinarios que esta situación le puede suponer a la víctima, reconociéndole, por ejemplo, «el derecho a obtener un anticipo de tres mensualidades (pese a la denominación utilizada, se trata de un préstamo en realidad) si son víctimas de violencia de género»¹⁷.

7. Vacaciones

Resulta llamativo comprobar que, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, tampoco en 2023 la negociación colectiva española le ha prestado la atención que se merece al hecho de establecer algún tipo de preferencia para los trabajadores o trabajadoras con hijos en edad escolar a la hora de elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta circunstancia puede provocar, y al escaso coste económico que esta medida desencadenaría para las empresas que la acogieran, ni siquiera en los casos en los que el trabajador solicitante es titular de una familia monoparental (estadísticamente, en la mayor parte de los casos, se trata de familias sustentadas por una mujer), incluso, aunque tal situación de monoparentalidad derive de un episodio de violencia de género —situación extrema, que dificulta al máximo, sin duda, las posibilidades de conciliación de la persona trabajadora—.

Quizá, la explicación a este desinterés se encuentre hoy en día en el hecho de que, después de que el art. 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, añadiera un nuevo apartado 9 al art. 37 ET, estas recomendaciones en materia de distribución del tiempo de vacaciones de las personas trabajadoras con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral resulten, quizá, menos necesarias. Recuérdese que, equiparándolas a fuerza mayor, el citado art. 37.9 ET incluye ahora un nuevo permiso retribuido de hasta cuatro jornadas al año (aunque también puede fraccionarse por horas), en favor de las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo por razones familiares urgentes y debidamente acreditadas.

17 Como hace, por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa Control y Gestión de Lorca, según se indica en AAVV, «Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia (2023)», CESRM, Murcia, 2024, soporte informático.

En realidad, con este nuevo permiso retribuido por razones familiares al que intenta dar cobertura la nueva redacción del art. 37.9 ET, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, el legislador laboral intenta resolver la polémica que a lo largo de los años se había suscitado en torno al hecho de si podían considerarse parte del ejercicio de un deber público de carácter inexcusable (arts. 37.3.d ET y 48.j EBEP), las ausencias del trabajador a su puesto de trabajo con el fin de atender urgencias familiares no enumeradas en otros apartados del art. 37.3 ET (en particular, las situaciones de acompañamiento por razones urgentes que, cuando no generan la necesidad de hospitalización ni intervención quirúrgica, generan tantos problemas de conciliación en las personas trabajadoras).

Pese a este importante avance en materia de conciliación, por el momento, ni siquiera las víctimas de violencia de género, a las que en concreto se les presuponen dificultades máximas de conciliación disfrutan de un trato mejorado en este aspecto (como tampoco lo hacen las familias numerosas ni las monoparentales), situación que podría solucionarse gracias a los acuerdos adoptados en negociación colectiva.

También los días de asuntos propios pueden ser una interesantísima estrategia para facilitar la conciliación laboral de las personas trabajadoras y favorecer su desarrollo personal, situación que resulta especialmente útil para las víctimas de violencia de género. Quizá incluso, como medida de discriminación positiva, podría pensarse en establecer días de asuntos propios específicos para mujeres víctimas de violencia de género. En cualquier caso, recuérdese que éstas tienen derecho a considerar justificadas (aunque no retribuidas) las ausencias o retrasos que sufran por su condición (art. 21.4 LO 1/2004).

8. Reducción de jornada con disminución proporcional del salario

Sólo excepcionalmente, la negociación colectiva de nuestro país se ocupa de precisar los límites de la reducción de jornada de la que pueden hacer uso las víctimas de violencia de género (aspecto que la legislación vigente deja en manos de la negociación colectiva). Así por ejemplo, se especifica que ésta podrá ser de entre 1/8 y 1/2 de la jornada¹⁸, o hasta el 50 % de la jornada de la víctima¹⁹. Recuérdese que, si en la negociación colectiva no se ha concretado el alcance de este derecho y tampoco ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, se podrá reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente previsto para resolver las discrepancias surgidas a la hora de ejercer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (139 Ley 36/2011), pudiendo exigirse incluso indemnización por daños y perjuicios, que se concederá si se estima que la negativa del empresario a acceder a la solicitud de la trabajadora no estaba justificada²⁰.

18 Convenio colectivo para el sector de la Madera de la Región de Murcia.

19 Como hace el convenio colectivo para el sector de Protección selvícola de la Región de Murcia. Algunos de estos ejemplos aparecen detallados en AAVV, «Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia (2023)», CESRM, Murcia, 2024, soporte informático.

20 Precisamente en respuesta a una de estas reclamaciones presentadas en un caso en el que fue imposible que las partes llegaran a un acuerdo, la sentencia del TSJ de Cataluña de 23 de junio de

9. Adaptación de jornada por cuidado de hijo si además es víctima de violencia de género: 37.8 ET

Pero la legislación laboral también permite solicitar la adaptación de la jornada de trabajo y no sólo la reducción de jornada. Y lo permite tanto por motivos de conciliación como por el hecho de ser víctimas de violencia de género (entre otras circunstancias personales). Por lo general, se trata de una medida más atractiva para las personas afectadas que la reducción de jornada, pues no implica reducción salarial. En concreto, el art. 37.8 ET, también reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, sin reducción salarial en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Como es sabido, dentro de la amplia referencia a la *reordenación del tiempo de trabajo* se incluyen tres medidas diferentes: la adaptación del horario, aplicación del horario flexible y acceso a la condición de trabajo a distancia.

Al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha concretado el alcance de este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, se podrá reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente (139 Ley 36/2011), procedimiento en el que se valorará la razonabilidad de los argumentos alegados por la empresa para negar la petición de la persona trabajadora (la mujer trabajadora, en concreto, si de lo que se trata es de un episodio de violencia de género).

Precisamente acerca de la valoración judicial de la razonabilidad de los argumentos utilizados por la empresa para negarse a admitir la solicitud de la trabajadora, en los últimos tiempos, se está apreciando que, cuando concurre la doble condición de víctima de violencia de género y trabajadora con cargas familiares, según nuestra jurisprudencia, la situación cambia, entendiéndose que la justificación que la empresa debería alegar para negar el acceso de esta concreta trabajadora a este derecho debería ser muy precisa y razonada (mucho más que en cualquier otro supuesto de solicitud de adaptación horaria), basada en necesidades productivas u organizativas ineludibles de la empresa²¹.

2020 (rec. 517/2020), intentando concretar la ambigüedad de la ley, ante un supuesto de reducción de jornada de una socia de cooperativa, víctima de violencia de género con una hija menor de 8 años a su cargo y sin apoyo familiar (advírtase que concurren dos circunstancias: motivos familiares y violencia de género), entiende que, «a falta de convenio colectivo, o acuerdo entre la socia trabajadora y la cooperativa, la concreción del derecho le corresponde a la trabajadora, conforme al art. 37.8 ET, 21 LO 1/2004 y al art.18 Reglamento de régimen interior, interpretados con una perspectiva de género».

- 21 Así por ejemplo, la sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas de 3 de febrero de 2022 (rec. 1792/2021), aborda el caso de una víctima de violencia de género, que reclama su derecho a conciliar trabajo y familia, y derivado de ello, la adaptación de su horario de trabajo a sus actuales necesidades familiares y de cuidados que le demanda su hijo de 5 años de edad. La Sala concluye

Teniendo en cuenta no sólo el alcance de la ley, sino también, la línea interpretativa que mantienen, de forma prácticamente uniforme, las sentencias más recientes, quizá, con ánimo de claridad y para evitar litigios, los convenios colectivos podrían predeterminar la preferencia de las familias monoparentales, en el caso de que concurren varias peticiones, y por razones organizativas, no fuera posible atender simultáneamente a todas ellas, a acceder a estas fórmulas de adaptación de la jornada de trabajo que contempla el art. 37.8 ET, al menos, en los específicos casos en los que la monoparentalidad venga determinada por la condición de víctima de violencia de género.

10. Favorecer el acceso a la condición de teletrabajadoras a distancia a las víctimas que así lo deseen

Aunque apenas se hable de ello, aplicado a la violencia de género, el teletrabajo tiene en realidad dos caras: si bien el acceso forzoso (como el que se generó a raíz del confinamiento) puede acentuar la violencia de género, al intensificar la convivencia entre víctima y agresor, y con ella, los conflictos cotidianos²², el teletrabajo, correctamente utilizado, también puede desempeñar un importante papel en la prevención de la violencia de género, evitando, en muchos casos (y según sean las características de la relación sentimental que une a víctima y agresor) encuentros casuales entre ambos.

Precisamente pensando en esta utilidad del teletrabajo, el ya citado art. 37.8 ET recoge como derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género el de «realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona». Este derecho permite a la trabajadora víctima de violencia de género solicitar la modificación en la modalidad de prestación de su trabajo, pasando del trabajo presencial al teletrabajo u otra modalidad de trabajo a distancia, siempre que ello sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas por la trabajadora en la empresa²³.

que la solicitud de adaptación horaria efectuada por la trabajadora se ampara en un doble derecho, de un lado el derecho de adaptación horaria regulado en el art. 34.8 del ET, pero de otro lado, también lo hace desde su posición de especial vulnerabilidad, como mujer víctima de violencia de género, con amparo en el art. 37.8 ET. El Tribunal realiza un enjuiciamiento con perspectiva de género e infancia y concluye que las circunstancias personales y familiares deben ser ponderadas como circunstancias que la colocan en una especial vulnerabilidad dificultándole el ejercicio de su trabajo en los turnos de trabajo rotativos que tiene asignados, entre ellos el turno de tarde/noche ofrecido como alternativa por la empresa. Ello es así porque los periodos en los que el niño requiere su atención son aquellos que se hallan fuera del horario escolar que suele ser por las mañanas y parte de las tardes, requiriendo este niño una especial atención por parte de su madre, de quien necesita un apego especial a esta corta edad.

22 Sobre este tema, CONDE COLMENERO, P., «Efectos del confinamiento domiciliario sobre la violencia de género (física o digital) y medidas de contención arbitradas: algunas reflexiones sobre las derivaciones laborales», *Diario La Ley*, n.º 9631, 2020, soporte informático.

23 Sobre este tema, véase, AAVV, *Guía práctica sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género*, FERRANDO GARCÍA y CAVAS MARTÍNES (dirs.), Laborum, Murcia, 2024.

Para mejorar la efectividad práctica de este derecho, sería muy útil que a través de la negociación colectiva (preferiblemente, la de ámbito de empresa por ser la más cercana al trabajador, aunque no serían nada desdeñables las referencias incluidas en convenios sectoriales) se identificaran los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados - total o parcialmente— a distancia²⁴, con el fin de evitar, llegado el momento, disputas entre la empresa y la trabajadora afectada, y agilizar así la puesta en práctica de la medida, evitando en muchos casos que hayan de ser nuestros jueces y tribunales los que concreten este asunto.

11. Preferencia en la conservación del empleo en caso de ERE o ERTE

Recuérdese que, en caso de reestructuración de plantilla, la ley únicamente otorga preferencia en la conservación del empleo a los representantes legales de los trabajadores (art. 51 ET). Ahora bien, tampoco se puede olvidar que nada impide a la negociación colectiva, tanto de ámbito de sector como de empresa, predeterminar la preferencia en la conservación del empleo de ciertos colectivos en caso de que, en algún momento durante la vigencia del convenio, la empresa tenga necesidad, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de tramitar un ERE o un ERTE. Adviértase que, aunque se trata de previsiones que pueden establecerse en el seno del periodo de consultas encaminado a articular los efectos de la medida (51.5 ET), también podrían incluirse, con carácter previo, en el seno de la negociación colectiva con carácter vinculante para los procesos de reestructuración empresarial que se sustancien en su ámbito de aplicación.

De esta forma, si a las víctimas de violencia de género, en especial a las que acreditan tener cargas familiares, se les presupone mayor dificultad para encontrar un puesto de trabajo, o para mantener el que hasta ese momento desempeñaban, la conservación del empleo de este colectivo debería convertirse en un objetivo principal de nuestra negociación colectiva. Y la expuesta, podría resultar una medida muy útil llegado el momento.

24 Se trata de una alternativa que, desde hace más de una década, viene proponiéndose como estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral, como ponen de manifiesto, por ejemplo, ARIZA MONTES, J.A., «Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo», *Revista de fomento social*, n.º 228, 2002, págs. 629 y ss; y SERRANO GARCÍA, J.M., «El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva», *Revista de derecho social*, n.º 45, 2009, págs. 207 y ss. En concreto, el teletrabajo parcial (aquél en el que la persona compatibiliza franjas horarias de presencia física en la empresa con periodos de teletrabajo) se viene planteado como modalidad idónea para lograr satisfacer las necesidades de conciliación de la persona al mismo tiempo que elimina los riesgos psicosociales vinculados al aislamiento propio de los teletrabajadores. Aspecto este último que analizan con detenimiento, entre otros, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., «Teletrabajo y riesgos psicosociales», en AAVV, «*Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. I. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*», Mella Méndez, L. (dir.), ed. Peter Lang GmbH, Bern, Suiza, 2017, págs. 321 y ss. En similares términos, RODRÍGUEZ MUÑOZ, M.F., «Teletrabajo y riesgos psicosociales», en AAVV, «*Sociedad y tecnología: ¿qué futuro nos espera?*» Nova Melle, P. y del Pino Artacho (coord.), J.A., Asociación Madrileña de Sociología, Madrid, 2009, págs.257 y ss.

12. Derecho preferente a ocupar las posibles vacantes que se produzcan en la empresa

Una vez extinguida la relación laboral por decisión voluntaria de la trabajadora víctima de violencia de género (49.m ET), se rompe total y definitivamente la relación jurídica que vinculaba a la trabajadora con la empresa en cuestión. De esta forma que (salvo que convencionalmente se haya llegado a un acuerdo de este tipo), la víctima no tiene ni siquiera un derecho preferente a reingresar en la empresa en las futuras vacantes que se puedan producir por si llegado el momento, desea reincorporarse a su antigua empresa.

Se trataría de una medida que, a escasísimo coste, podría ayudar a mejorar la calidad de vida de las víctimas de violencia de género, para las que muchas veces no resulta suficiente el escaso tiempo que el ordenamiento otorga a los supuestos de suspensión de la relación laboral (art. 45.1.n ET y 48.8 ET), ofreciéndoles una interesantísima garantía de protección para los supuestos en los que el futuro profesional que se imaginaban cuando optaron por la extinción indemnizada no haya ofrecido finalmente los frutos esperados.

13. Correcta configuración de ciertos complementos salariales

Resulta muy interesante destacar que, en relación con una cláusula convencional que, a efectos del devengo de un plus por no incurrir en absentismo, califica como ausencias los periodos de incapacidad temporal, la Audiencia Nacional, en su reciente sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), opta ahora por cambiar radicalmente la doctrina que había mantenido, unos años antes, en su sentencia de 8 de junio de 2016 (rec. 154/2016)²⁵. Y es que si en aquel momento se admitía la validez de una cláusula de esta índole, al considerar «*legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo*», la propia Audiencia Nacional, a la luz del nuevo tenor de la ley, corrige ahora esta doctrina, entendiendo que la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad y una cláusula de estas características implica un trato desfavorable e injustificado para el trabajador enfermo, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. Como reconoce la propia SAN de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023)²⁶, la misma nulidad debería proclamarse respecto a toda cláusula de prevención del absentismo, reconocida unilateralmente por el empresario o pactada en negociación colectiva, en virtud de la cual se perdiera o redujera el derecho a percibir la citada retribución por hacer uso de los permisos, retribuidos o no, destinados a la atención de las cargas familiares, previstos en la ley o incluso, en la propia negociación colectiva. Y es que en realidad, se trataría de fenómenos de discriminación, que perjudican las expectativas económicas de un trabajador simplemente por el hecho de ejercer su derecho no sólo legal, sino también

25 Sentencia que analiza, con mucho detalle, DESDENTADO DAROCA, E., “La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023”, Brief de la AEDTSS, soporte informático.

26 En similares términos (aunque centrada en las situaciones de baja médica) se pronuncia la reciente SAN 18/2024 de 13 de febrero.

constitucional, de atender a su familia. Adviértase que, según se desprende de la citada sentencia, serán igualmente nulas las cláusulas o acuerdos tendentes a privar al trabajador del derecho a percibir un complemento por productividad sólo por el hecho de haberse ausentado de la empresa determinadas jornadas al año (considerando que, independientemente de la denominación que reciba, la finalidad del complemento citado, es también, directa o indirectamente, prevenir el absentismo).

Como se puede apreciar sus argumentos son perfectamente extrapolables a cualquier situación de ausencia del trabajador basada en el ejercicio de un derecho fundamental (como lo es, la protección ante un episodio de violencia de género). Así las cosas, sería muy ilustrativo que las empresas, expresamente redactaran este tipo de cláusulas retributivas salvaguardando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, haciendo mención expresa a las situaciones de IT, maternidad, conciliación y, por supuesto, violencia de género. Y es que, aunque no lo parezca, configurando este tipo de complementos sin sombras de discriminación indirecta, las empresas están contribuyendo notablemente a la protección de estas víctimas, evitando que, por desconocimiento, vean minorados sus derechos retributivo, o que tengan que solicitar judicialmente la tutela de sus derechos.

Así mismo, con ánimo de tutela, las empresas pueden establecer el derecho de las víctimas de violencia de género que, por motivos vinculados a su situación, no hayan trabajado el año completo, a percibir al menos *el importe medio* que el citado complemento por productividad les supuso en años anteriores (en los que no sufrían ninguna causa que les impidiese la prestación efectiva de servicios)²⁷. Adviértase que se trata de un derecho que, por el momento, nuestros jueces y tribunales sólo reconocen en casos de suspensión del contrato por motivos vinculados a la maternidad²⁸ o al cuidado familiar²⁹ (y no ante otras situaciones, en las que

27 Conviene insistir en que, pese a su cercanía jurídica, las situaciones descritas no son iguales: Adviértase que privar al trabajador del derecho a percibir, al menos, un plus de productividad proporcional a los días efectivamente trabajados (situación que valora la sentencia SAN de 19 de junio de 2023, rec. 114/2023, antes comentada), no es lo mismo que reconocerle el derecho a percibir, íntegro, el importe medio que el citado complemento por productividad les supuso en años anteriores (en los que no sufrían ninguna causa que les impidiese la prestación efectiva de servicios). Se trata éste de un derecho que, por el momento, nuestros jueces y tribunales sólo reconocen en casos de suspensión del contrato por motivos vinculados a la maternidad o al cuidado familiar (cfr. STS, Sala de lo Social, de 10 y de 24 enero de 2017, respectivamente, sentencias n.º 10/2017 y n.º 43/2017, y SAN, de 19 de junio de 2023, sentencia n.º 80/2023, demostrando la tutela reforzada que actualmente reciben las necesidades familiares), y no ante otras situaciones, en las que también la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse lícitamente de su puesto de trabajo, como la huelga, la IT o la violencia de género (aunque pueda admitirse que existe una clara identidad de razón entre la violencia de género, la maternidad y el cuidado familiar, entre otras cosas, por tratarse de situaciones que inciden de manera directa sobre mujeres y no sobre los hombres). Por lo tanto, si una persona se ausenta de su puesto de trabajo (incluso si lo hace por motivos justificados) no habrá podido registrar las mismas cifras de productividad que consiguió en el pasado ni, en consecuencia, tampoco cobrará lo mismo (salvo las excepciones descritas), situación que, en la práctica, puede incentivar a que los trabajadores no pierdan días de trabajo salvo que sea estrictamente necesario.

28 Cfr. entre otras, las STS (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 10 y de 24 enero de 2017 (respectivamente, sentencias n.º 10/2017 y n.º 43/2017).

29 SAN, de 19 de junio de 2023, sentencia n.º 80/2023.

también la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse lícitamente de su puesto de trabajo, como la huelga, la IT o, como se ha dicho, la violencia de género). En concreto, aunque existe una clara identidad de razón entre la violencia de género, la maternidad y el cuidado familiar (entre otras cosas, por tratarse de situaciones que inciden de manera directa sobre mujeres y no sobre los hombres), no existe por el momento una línea jurisprudencial clara que ampare la extensión del criterio interpretativo, por lo que sería muy útil, a efectos de reducir la litigiosidad, que sean las propias empresas las que expresamente reconocieran estos efectos en la propia configuración de los complementos salariales sobre los que ahora se debate.

14. Violencia de género y periodo de prueba

La violencia de género no interrumpe por sí misma la duración del periodo de prueba, aunque las partes pueden pactar que lo haga (art. 14.3 *in fine* ET). A estos efectos, adviértase que el propio Estatuto de los Trabajadores no condiciona que esta suspensión del periodo de prueba se limite a las situaciones de «suspensión del contrato por violencia de género», sino a cualquier situación de «violencia de género», lo que amplía en gran medida el alcance que puede llegar a tener el citado acuerdo entre las partes. No se trata de una previsión en absoluto baladí. Y es que la víctima de violencia de género, a raíz de la situación vivida, y aunque no haga uso de la posibilidad de suspender su contrato de trabajo por esta razón, puede no estar en el mejor momento de su vida, a efectos de rendimiento, concentración y productividad, como para entender cumplido con éxito este trámite que implica la superación de la prueba.

Como el legislador no precisa, este acuerdo de suspensión del periodo de prueba por violencia de género, puede incluirse en el texto del contrato de trabajo, como una cláusula en el convenio colectivo que resulte aplicable, o bien (y esta es la práctica la opción más frecuente), mediante un acuerdo *ad hoc* entre la trabajadora afectada y la empresa en la que trabaja una vez constatada la situación de violencia de género (sobre esta última posibilidad, las reglas de la buena fe, para evitar conflictos, sugieren que deba plasmarse por escrito). Si no se vincula esta posibilidad a la suspensión del contrato por violencia de género, y dado que la condición de víctima de violencia de género acompaña a la persona a lo largo de su vida, no estaría de más que el citado texto precisara también durante cuánto tiempo puede suspenderse el cómputo del periodo de prueba. Por la utilidad que puede llegar a tener, resulta muy útil que el pacto al respecto se haya concertado antes de que la situación de violencia de género se produzca (pues *a posteriori*, no todas las trabajadoras afectadas tendrán la misma fuerza de negociación a título individual, para conseguir su objetivo), por lo que resulta especialmente recomendable que se incluya con cláusula en nuestros convenio colectivos.

En cualquier caso, no se trata éste de un compromiso muy habitual en nuestra negociación colectiva ni tampoco, un tipo de cláusula que se incorpore con demasiada frecuencia al texto de los nuevos contratos de trabajo que cada año se celebran en España, aunque quizá, desde el momento en el que, con las últimas reformas laborales se revaloriza el papel de la contratación indefinida en la empresa, y con ello, se refuerza el papel práctico que desempeña el periodo de prueba en toda relación laboral, esta tendencia se invierta.

15. Ampliar el periodo de suspensión de la relación laboral por violencia de género

Como es sabido, el art. 45.1.n) ET contempla, entre las causas de suspensión de la relación laboral, la *«Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género»*. Por su parte, completando esta previsión, el art. 48.8 ET, al enumerar y precisar los supuestos en los que opera la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, especifica que *«En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses»*.

Aunque podría pensarse que, ampliar convencional o contractualmente la duración de esta suspensión del contrato podría evitar que la situación de violencia de género avoque a la víctima finalmente a la extinción de su relación laboral cuando no haya conseguido recuperarse física y anímicamente de la situación sufrida una vez cubierto el citado plazo, no está de más señalar que, en contra de lo que a primera vista pudiera parecer, este tipo de pacto no suele resultar demasiado atractivo ni para las víctimas ni para las empresas. Y es que se tiene que tener en cuenta, por una parte, que no se generará derecho a percibir prestaciones por desempleo por el tiempo que exceda los márgenes legales, y por otra, que más allá de los márgenes temporales previstos en el citado art. 48.8 ET, la empresa tampoco tendrá derecho a aplicarse la bonificación en la cotización que genera la persona que esté sustituyendo a la víctima a través de un contrato de sustitución³⁰, lo que sin duda, desmotiva a los negociadores. Así pues, en situaciones de esta *índole*, sólo quedaría incluir en el pacto, junto a la ampliación de la suspensión del contrato, también el compromiso empresarial de asumir retribución y cotización de la víctima durante el tiempo previsto de ampliación.

De no lograrse un pacto de extensión de la suspensión del contrato por violencia de género, superados los 18 meses que, como máximo, contempla el legislador laboral, parece que sólo queda a las víctimas interesadas en ampliar el periodo de suspensión del contrato por violencia de género, yuxtaponer una excedencia voluntaria (pues no se cumple ninguno de los presupuestos que habilitan para solicitar una excedencia forzosa) a la finalización del periodo de suspensión de contrato por violencia de género, situación respecto a la cual, esta vez sí, las empresas si lo desean, podrían extender el compromiso de conservación del contrato de trabajo durante todo el tiempo que dure la suspensión pactada de la relación laboral, como si de un supuesto de excedencia forzosa se tratara (cfr. redacción literal de los arts. 46.1, 46.2 y 46.3 ET).

30 La DA 9.^a Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, establece una importante bonificación siempre que este contrato de sustitución que se celebren para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, se concierte con personas desempleadas que se podrá mantener siempre que la sustitución se limite a cubrir el plazo máximo de suspensión previsto en el art. 48.8 ET.

IV. Consideraciones finales

PRIMERA:

Aunque muchas veces no se den cuenta de ello, las empresas pueden desempeñar un papel muy importante en la tutela de las víctimas de violencia machista, contribuyendo, enormemente a facilitar que no pierdan su empleo a raíz de sufrir este tipo de episodios³¹.

Precariedad laboral es sinónimo de vulnerabilidad económica y, a mayor vulnerabilidad, mayor riesgo de ser víctima de violencia de género. De esta forma, las empresas pueden actuar, de forma preventiva, evitando, en la medida en que sus posibilidades se lo permiten, que las mujeres, en cualquier momento de sus vidas se coloquen en situación de ser víctimas potenciales de violencia de género. Evitar la extinción del contrato de trabajo de la víctima es la clave: debe ser la última de las opciones, después de haber ensayado muchas estrategias. Adviértase que, esta pérdida de empleo derivada de la extinción del vínculo contractual, incluso en el caso de ser sólo circunstancial (puesto que la persona puede encontrar un nuevo empleo a corto plazo), puede dejar una huella muy seria en la carrera laboral de la víctima de violencia de género, mermando su antigüedad en la empresa, frustrando sus expectativas de promoción profesional, o condicionando incluso su futura jubilación, sobre todo, teniendo en cuenta que, a la vista de la regulación actual, cada año cotizado desempeñará, llegado el momento, un papel valiosísimo en el cálculo de esta pensión.

SEGUNDA:

Desde otro punto de vista, recuérdese que la nueva regulación obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad en el que, entre otros contenidos, se incluya un protocolo de actuación frente al acoso sexual, en cualquiera de sus formas (horizontal, vertical, presencial o digital, etc.), pero no incluye la misma obligación respecto a las situaciones de violencia de género, que muchas veces no revisten el perfil para poder considerarlas una forma más o menos típica de “acoso en la empresa”. En cambio, conviene reparar en el hecho de que, además de las materias que con carácter obligatorio deben contener los Planes de Igualdad, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre en su artículo 8.3 establece también la posibilidad de incorporar de manera voluntaria otras materias, entre las que sugiere mejoras en los derechos laborales a las víctimas de violencia de género³².

31 Utilidad que destaca OLIVER, R., «El trabajo y la empresa, claves en la lucha contra la violencia de género», *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 391, 2023, soporte informático. Por su parte, CARCEDO IYERA, V., hace especial hincapié en el papel que la negociación colectiva puede llegar a tener en la protección de los colectivos doblemente vulnerables: mujeres discapacitadas que además son víctimas de violencia de género. Sobre esta concreta cuestión, véase, «La lucha contra la violencia de género en las mujeres con discapacidad llega a las empresas», *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 390, 2023, soporte informático.

32 El contenido obligatorio y voluntario de los planes de igualdad se analiza en AAVV, *Guía práctica sobre elaboración de planes de igualdad en empresas públicas y privadas*, FERRANDO GARCÍA y CAVAS MARTÍNEZ (dirs.), Laborum, Murcia, 2023. También, sobre el mismo tema, véase MARTÍN TOVA, P., «Violencia de género como objeto de negociación en los Planes de igualdad de las empresas en

Ahora bien, en lo que hay que insistir es en que no hace falta que la empresa quede obligada a elaborar un plan de igualdad para que considere oportuno mejorar los derechos laborales de los que disfrutaban las víctimas de violencia de género: cualquier convenio colectivo (de ámbito de empresa o sector) o incluso, un pacto extraestatutario o la concesión unilateral del empresario, pueden ser unas fuentes muy importantes de derechos.

TERCERA:

La información, una vez más, demuestra ser poderosa. En ese sentido, y por sencillo que parezca, resulta fundamental que las empresas asuman el compromiso de transmitir a sus empleadas que se encuentren en esta situación toda la información relativa a los derechos laborales que las amparan y la forma de ejercitarlos, ambos extremos muchas veces totalmente desconocidos por parte de las afectadas. De hecho, lo más aconsejable es que se entregue información actualizada a la víctima en el momento en el que comunique su situación a la empresa, y también, que se envíe información periódica a todos los miembros de la plantilla sobre el concepto de violencia de género y los derechos que, en abstracto, se reconocen a este tipo de víctimas (por lo que respecta a la información general que reciba la plantilla, como se ha dicho, el correo electrónico suele ser la vía más efectiva de comunicación, aunque la víctima, una vez que el episodio de violencia de género ya se ha producido, necesitaría recibir una información personalizada y detallada, pensada para atender a sus específicas necesidades personales, que complementaría la información general que haya podido recibir anteriormente). Y es que la información no tiene que concretarse a un momento puntual ni restringirse a las víctimas, sino que es conveniente que se consiga lograr un conocimiento generalizado de los derechos vigentes. Esa es la única manera de conseguir que las mujeres, llegado el momento, sepan identificar y calificar la violencia que sufren (siendo plenamente conscientes de que los episodios que soportan son constitutivos de violencia de género), y puedan actuar en consecuencia para evitar que esta situación se prolongue en el tiempo³³.

En cambio, materializar tal compromiso de información incluyendo una mera cláusula al respecto en el texto del convenio colectivo aplicable, no siempre será una estrategia tan útil como parece, principalmente, porque la legislación al respecto está en constante cambio y actualización, intentando constantemente lograr una mejora de los derechos de las víctimas, por lo que su plasmación en el texto del convenio colectivo genera el riesgo de petrificar tal información, que no recogerá los posibles cambios, avances o actualizaciones normativas que se puedan introducir con el paso de los años.

España», *Diario La Ley*, n.º 10281, 2023, soporte informático.

33 La práctica demuestra que, todavía hoy, muchas mujeres no tienen la información necesaria para poder identificar un episodio de violencia de género, desconociendo que la violencia de género no sólo se manifiesta a través de ataques físicos, sino también psíquicos (art. 1 LO 1/2004), y que puede revestir múltiples formas, incluyendo la violencia digital. Sobre esta cuestión, DA COSTA, S., HUERTA, L., DÍAZ, A., «Violencia digital y socialización de género: creencias y violencia psicológica off y online en parejas de jóvenes adolescentes», en AA.VV. *Algoritmos, teletrabajo y otros grandes temas del feminismo digital* (coord. Tasia Aránguez Sánchez, Ozana Olariu), Dykinson, Madrid, 2022, págs. 613-633.

CUARTA

Al mismo tiempo, otro tema que muchas víctimas de violencia de género desconoce y sobre el que resultaría muy útil que recibieran la información adecuada es en torno a que resulta imprescindible que comuniquen su condición al empresario para poder disfrutar de cualquiera de los derechos que la legislación española en general, y laboral en particular, reconoce a las víctimas de violencia de género³⁴, sin que, a estos exclusivos efectos, las víctimas puedan ampararse en la protección de datos de carácter personal para evitarlo³⁵.

QUINTA:

El distintivo «Igualdad en la Empresa» se encuentra, previsto en el art. 50 d la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, regulado en el Real Decreto 1615/2009, como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que acreditan fehacientemente destacar de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes de igualdad y en el desarrollo medidas o políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral³⁶. Ahora bien, si las empresas deciden ofrecer una protección reforzada a las víctimas de violencia de género, ¿podrían, sólo con eso, optar al reconocimiento de la citada distinción? Se trata de cuestiones que, poco a poco, se han de ir perfilando, pues pueden llegar a tener una importante efecto motivador sobre nuestras empresas.

En definitiva, concienciar a las empresas del importante papel que ellas mismas pueden desempeñar en la protección a las víctimas de violencia de género, sin que ello les produzca apenas alteración del proceso productivo, sin generar además un coste económico añadido. En otras palabras, pequeños gestos pueden dar lugar a importantísimos resultados.

34 Cfr. al respecto, la anteriormente citada STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 3.ª, 15 de octubre de 2015 (rec. 258/2015). En esta ocasión, entiende el Tribunal «que la trabajadora debe poner en conocimiento de la empresa que está siendo objeto de violencia de género, pues así se viene a recoger en el artículo 21. 4 de la Ley Orgánica contra la Violencia Doméstica 1/2004, que señala que las ausencias deben ser comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad y entendemos que lo que debe ser comunicado a la empresa es esa situación de violencia de género (...).» En la misma línea, la también mencionada STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, n.º 990/2017, de 9 de febrero (rec. 6964/2016), estima que «no basta que quien sea objeto de un despido sea víctima de violencia de género para que de modo inmediato, sin necesidad de cumplir ningún otro requisito, éste sea calificado como nulo, sino que es preciso que además esta haya pretendido ejercitar determinados derechos (...) lo que aquí no sucedió (...)».

35 Huelga decir que se trata de una información personal especialmente protegida, que se ha de utilizar únicamente para poner en marcha las medidas de protección previstas en la empresa, y que el empresario debe custodiar con especial vehemencia.

36 Tema que analiza, *in extenso*, KAHALÉ CARRILLO, D.T., *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Ed. Síntesis, Madrid, 2012.

V. Bibliografía

- AA.VV., «Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia (2023)», *CESRM*, Murcia, 2024, soporte informático.
- AA.VV., (coord. **GUTIÉRREZ MOZO, M.E.**), «La arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género», *Feminismo/s*, n.º 17, 2011, número monográfico.
- AA.VV., *Guía práctica sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género*, **FERRANDO GARCÍA** y **CAVAS MARTÍNES** (dirs.), Laborum, Murcia, 2024.
- AA.VV., *Guía práctica sobre elaboración de planes de igualdad en empresas públicas y privadas*, **FERRANDO GARCÍA** y **CAVAS MARTÍNES** (dirs.), Laborum, Murcia, 2023.
- ARAMÉS GARCÍA ASTIGARRAGA, M.**, «Gestión de la diversidad en la empresa en un mundo cambiante», *Economía industrial*, n.º 419, 2021, págs. 93-108
- ARIZA MONTES, J.A.**, «Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo», *Revista de fomento social*, n.º 228, 2002, págs. 629 y ss.
- CARCEDO IYERA, V.**, «La lucha contra la violencia de género en las mujeres con discapacidad llega a las empresas», *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 390, 2023, soporte informático.
- CONDE COLMENERO, P.**, «Efectos del confinamiento domiciliario sobre la violencia de género (física o digital) y medidas de contención arbitradas: algunas reflexiones sobre las derivaciones laborales», *Diario La Ley*, n.º 9631, 2020, soporte informático.
- DA COSTA, S.**, **HUERTA, L.**, **DÍAZ, A.**, «Violencia digital y socialización de género: creencias y violencia psicológica off y online en parejas de jóvenes adolescentes», en AA.VV., *Algoritmos, teletrabajo y otros grandes temas del feminismo digital* (coord. Tasia Aránguez Sánchez, Ozana Olariu), Dykinson, Madrid, 2022, págs. 613-633.
- DESDENTADO DAROCA, E.**, «La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023», *Brief de la AEDTSS*, soporte informático.
- KAHALE CARRILLO, D.T.**, *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Ed. Síntesis, Madrid, 2012.
- MARTÍN TOVA, P.**, «Violencia de género como objeto de negociación en los Planes de igualdad de las empresas en España», *Diario La Ley*, n.º 10281, 2023, soporte informático.
- MARTÍNEZ ABELLÁN, R.**, «Perros de asistencia y de alerta médica: independencia, autonomía y calidad de vida en personas con discapacidad y enfermedad», *Polibea*, n.º 126, 2018, págs. 35 y ss.

- NIETO ROJAS**, «El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n.º extra 0, 2023, págs. 122-142.
- OLIVER, R.**, «El trabajo y la empresa, claves en la lucha contra la violencia de género», *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 391, 2023, soporte informático.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R.**, y **GARRIDO ANTÓN, M.J.**, «Violencia de género a través de internet (ciberviolencia): análisis psicológico-jurídico», *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, n.º 154, 2022 (Ejemplar dedicado a: Derecho penal tecnológico), soporte informático.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.**, «Teletrabajo y riesgos psicosociales», en AAVV, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. I, Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*, Mella Méndez, L. (dir.), ed. Peter Lang GmbH, Bern, Suiza, 2017, págs. 321 y ss.
- RODRÍGUEZ MUÑOZ, M.F.**, «Teletrabajo y riesgos psicosociales», en AAVV, *Sociedad y tecnología: ¿qué futuro nos espera?* Nova Melle, P. y del Pino Artacho (coord.), J.A., Asociación Madrileña de Sociología, Madrid, 2009, págs.257 y ss.
- SERRANO GARCÍA, J.M.**, «El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva», *Revista de derecho social*, n.º 45, 2009, págs. 207 y ss.
- TORO DUPPUY, L.**, *Gestión de la diversidad y su impacto en el rendimiento de la empresa: un estudio empírico*, Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC, Madrid, 2019.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.**, «El acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 1/2021, págs. 1-8, soporte informático.