

Tratamiento convencional de los derechos laborales frente a la violencia de género: Balance tras diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre

Conventional treatment of labor rights against gender violence: Balance after ten years of implementation of the Organic 1/2004 of 28 December

Dra. Ana I. PÉREZ CAMPOS
Universidad Rey Juan Carlos
Madrid

Resumen: La violencia de género es un fenómeno universal que persiste en todos los países y que supone tanto una violación de los derechos humanos básicos como un importante problema de salud pública, en la medida en que está demostrado que las mujeres que sufren violencia de género, tienen una probabilidad dos veces superior respecto de los hombres de padecer problemas de salud.

El presente estudio realiza una valoración del desarrollo convencional de los derechos laborales establecidos en la Ley Orgánica, tras haberse cumplido una década desde la entrada en vigor de la citada norma legal. Como aspecto general, a pesar de que el tratamiento convencional de la figura sea escaso y genérico, cabe destacar una significativa evolución cuantitativa, aunque no cualitativa, de las cláusulas convencionales que refieren a esta figura.

Abstract: Gender violence is a universal phenomenon that persists in all countries and is both a violation of basic human rights as an important public health problem, to the extent it is proven that women who suffer domestic violence have a probability twice with men of developing health problems. Given these circumstances, the LO 1/2004 of 28 December on comprehensive protection measures against gender violence, recognizes a range of rights , among which are those of socio- labor content that can be developed and improved by collective bargaining .

This study provides an assessment of conventional development of labor rights established in the Organic Law, after a decade been fulfilled since the entry into force of that statute. As a general aspect although the conventional treatment of the figure is limited and generic, include a significant, but not qualitative, quantitative changes in conventional terms which refer to this figure.

Palabras Clave: Violencia de género, derechos laborales, mujeres, negociación colectiva.

Keywords: Gender violence, labor rights, women, collective bargaining.

Sumario:

- I. Introducción.**
- II. Tipología de las cláusulas convencionales.**
- III. Contenido socio-laboral de la protección de las víctimas de violencia de género.**
 - 3.1. *Ámbito subjetivo de aplicación de la norma.*
 - 3.2. *Acreditación de haber padecido violencia de género.*
 - 3.3. *Acceso al trabajo.*
 - 3.4. *Reordenación y reducción del tiempo de trabajo.*
 - 3.5. *Movilidad geográfica.*
 - 3.6. *Suspensión del contrato de trabajo.*
 - 3.7. *Ausencia por faltas de puntualidad.*
 - 3.8. *Extinción del contrato.*
 - 3.9. *Buenas prácticas.*
- IV. Conclusiones.**
- V. Bibliografía sumaria.**

Recibido: septiembre 2014.

Aceptado: noviembre 2014.

I. INTRODUCCIÓN

La violencia de género y su regulación es aquella que, con diversas formas, tiene como principales víctimas a las mujeres y que se dirige hacia la protección, la dignificación y el logro de autonomía de las mujeres para que puedan vivir en paz, justicia e igualdad. Durante mucho tiempo y, aun en la actualidad, la violencia de género se ha mantenido oculta, escondida en el ámbito de la privacidad del hogar, en vez de ser visibilizada como lo que realmente es, un importante problema social. La violencia de género es mucho más que la violencia que reciben las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, estando presente en todos los ámbitos en los que se desenvuelven las mujeres, toda vez que también se consideran violencia de género los abusos sexuales que sufren muchas menores, las agresiones sexuales, el acoso sexual en el trabajo, la trata de mujeres y prostitución forzada, la violencia en situaciones de conflicto y posconflicto armado, la mutilación genital, los matrimonios forzados, las pruebas de virginidad o la violencia relacionada con la dote, etc.¹.

La violencia de género se puede manifestar fuera de la empresa, en el ámbito familiar y, pese a ello, tener repercusiones en la relación laboral. Teniendo en cuenta estas circunstancias, la LO 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante LOMPIVG), en concreto, su capítulo II, recoge un abanico de derechos laborales y de prestaciones de Seguridad Social que pueden ser desarrollados y mejorados por la negociación colectiva.

Conviene precisar que la citada norma legal adopta un concepto de violencia de género bastante limitado, no ya solo porque deja fuera de su ámbito de protección a determinados colectivos sino, sobre todo, porque realmente no se trata de una verdadera protección integral contra la violencia de género, sino de un sistema de protección frente a una determinada violencia de género abordada de una

¹ Un estudio general véase en 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”. *Temas Laborales*, 80 (2005) 11-64.

manera integral². Es decir, no abarca otras manifestaciones de violencia de género, como el acoso sexual, sino que la delimita en función de ciertas circunstancias personales de la víctima y del agresor, dejando fuera de atención un supuesto que puede ser más frecuente de lo que pudiera pensarse, y que podría consistir en que agresor y agredida compartan además de una relación afectiva, el lugar de trabajo.

En relación con el tratamiento de la violencia de género en la negociación colectiva cabe señalar que el balance tras el estudio de los convenios en la última década no ha sido excesivamente importante, desatendiendo una realidad especialmente susceptible de ser ordenada por medio de este instrumento normativo negocial. A este respecto, llama la atención especialmente, que ni siquiera los acuerdos interconfederales anuales para la negociación colectiva hayan prestado a esta cuestión la debida atención. Hemos tenido que esperar al acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2007 donde se indica que los negociadores deberán incorporar las previsiones de la LOMPIVG en el desarrollo de los convenios, pero reproduciendo las pautas básicas ya expresadas en la propia norma. El citado Acuerdo ha desaprovechado la oportunidad que tenía para dar orientaciones a los negociadores sobre la forma de concretar esos derechos.

La violencia de género es un fenómeno universal que persiste en todos los países y que supone tanto una violación de los derechos humanos básicos como un importante problema de Salud Pública, en la medida en que está demostrado que las mujeres que sufren violencia de género, tienen una probabilidad dos veces superior respecto de los hombres de sufrir problemas de salud.

Si bien es cierto que se hace mucho hincapié sobre las consecuencias de la violencia contra la mujer en la salud física de las víctimas, en muchos casos los trastornos psicológicos son más intensos, duraderos e incapacitantes. Los síntomas que presentan con mayor frecuencia son: ansiedad, tristeza, pérdida de autoestima, labilidad emocional, inapetencia sexual, trastornos de la alimentación y del sueño. Los factores que influyen en los trastornos mentales comunes que afectan de manera desproporcionada a las mujeres incluyen la violencia de género, las carencias socioeconómicas, el salario bajo y la desigualdad en los ingresos, la condición y rango social bajo o subordinado y la continua responsabilidad de cuidado de otros.

La salud física y emocional de la víctima se resiente, disminuye su autoestima y esto afecta a su carrera profesional. Éstas mujeres tienen más riesgo de sufrir

² SELMA PENALVA, A., “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, en *Actualidad laboral*, 9 (2011) 1.

patologías relacionadas con el estrés laboral y el desgaste emocional, tienen que trabajar en estados depresivos o de ansiedad que se prolongan en el tiempo, terminan afectando a su salud física y psicológica.

No obstante lo anterior, a pesar de que el tratamiento convencional de la figura sea escaso y genérico, en el análisis de los convenios de la última década se observa una significativa evolución cuantitativa de las cláusulas convencionales que refiere a esta figura. Incremento que aunque no se corresponde con un desarrollo cualitativo de las previsiones legales, sí que permite hablar de cierto avance. No obstante lo anterior, a nivel de negociación colectiva, un amplio porcentaje de convenios aún se circunscribe a la mera reproducción de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

II. TIPOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

El desarrollo de las potencialidades negociadoras de la norma es aún precario e insuficiente, porque como acaba de indicarse el avance o desarrollo de la negociación colectiva aún es lento.

Destaca, en primer lugar, la escasa referencia a la violencia de género. De los convenios colectivos analizados, tan sólo se contiene alguna mención en aproximadamente el 20% de los convenios. Además, la mayoría de éstos se limitan a la reproducción total o parcial de la norma legal, siendo realmente poco significativas las mejoras a nivel convencional.

Desde un punto de vista de la ordenación de la materia se muestra como práctica habitual la referencia a la violencia de género, bien en un artículo independiente, o bien integrado en la parte del convenio que alude a la igualdad³. La utilización de esta técnica, sin duda, favorece la detección y localización de dichos derechos, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocerlos y emprenderlos de forma segura.

Por otra parte, en unas ocasiones, un escueto artículo nos remite a la aplicación de la ley⁴; otras veces se reproducen sólo algunos apartados de éstas⁵. Los preceptos más copiados son los relativos al art. 37.7 ET es decir, a la reducción

³ CC estatal del sector de la mediación en seguros privados, CC de Siemens, SA. IV CC de supermercados del Grupo Eroski.

⁴ CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 2010 y 2013. CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil⁶.

⁵ El CC de perfumería y afines copia lo relativo a la movilidad geográfica y a lo dispuesto en el art. 37.7 ET. El X CC de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA copia las reglas relativas a la reducción del tiempo de trabajo y a las faltas de asistencia.

y reordenación del tiempo de trabajo⁶. No obstante lo anterior, aún subsiste z largo del articulado⁷. Lo más sorprendente aún es, a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley, encontrar convenios que aún silencian cualquier referencia a esta figura de la violencia de género⁸.

Todo ello demuestra, por una parte, la exigua preocupación de los negociadores y, por otra, sirve para determinar que se desaprovechan las posibilidades de negociación colectiva, desatendiendo una realidad especialmente susceptible de ser ordenada por medio de este instrumento normativo negociado⁹.

En definitiva, las cláusulas negociaciones sobre violencia de género, si bien es cierto que han incrementado su aspecto cuantitativo y, en menor medida, el cualitativo, la mejora no podría calificarse de sustancial o significativa, al contrario, no se ha realizado con la intensidad que se esperaba, sobre todo, teniendo en cuenta los años transcurridos desde la aprobación de la LOMPIVG.

Por otra parte, como aspecto novedoso en el tratamiento que la negociación colectiva realiza sobre la violencia de género, destacaría el papel del convenio

⁶ CC general de trabajo de la industria textil y de la confección de 2013; VIII CC de González Fierro, S. A 2010 y CC González Fierro 2013.

⁷ Por todos, véase, XVII CC de la industria química.

⁸ Véase, entre otros, CC de Alcatel Lucent España, SA. CC de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. CC de Pimad, SAU. CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. CC de Doctus España, SAU. CC de La Unión Resinera Española, SA. CC de Magasegur, SL. CC de Novedades Agrícolas, SA. XIX CC de Ferrocarriles de Vía Estrecha. III CC de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. IV CC de Agfa Healthcare Spain SAU. CC de Alain Afflelou España, SAU. V CC de Flex Equipos de Descanso, SAU. III CC para la acuicultura marina nacional. CC de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. V CC de Diario ABC, SL. CC de la empresa Fertiberia, SA. IV CC de Iman Corporation, SA. CC del grupo Mercantil ISS. VI CC de NCR España, SL. CC de Provivienda. CC de Técnica Fiscal y Cartográfica, SA. IV CC de Tradia Telecom, SAU. CC de Verdifresh, SLU. XIV CC de Centros de servicios de atención a personas con discapacidad. IV CC estatal de las industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. VI CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. CC marco para los establecimientos financieros de crédito. IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería. IV CC estatal de prensa diaria. CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

⁹ PÉREZ DEL RÍO, M.T., “La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva”, en *AAVV Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Coord. María Asunción López Arranz, Cristina Faraldo Cabana, María del Pilar Millor Arias, 2010, pp. 187-220; FERREIRO REGUEIRO, C., “Violencia de género y negociación colectiva”, en *AAVV Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*. Dir. Lourdes Mella Méndez, Bomarzo, Madrid 2012, pp. 467-512; SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., “La negociación colectiva del año 2011 y la consideración de la violencia de género”. en *Anuario de relaciones laborales en España*, 3 (2012) 269-271.

colectivo en la difusión y concienciación de la problemática social de esta figura. Así pues, los convenios analizados insisten en “*facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo, se tendrá especial consideración para las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los Trabajadores*”¹⁰. Así, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Hijos de Rivera, SA. se insiste en la necesidad de contribuir a reforzar la sensibilización social frente al maltrato, promoviendo la protección de las víctimas de la violencia de género, garantizando el uso efectivo de aquellos derechos que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de las trabajadoras que, perteneciendo a nuestra compañía, sufran este tipo de agresión. En esta misma línea de insistir en la sensibilización y reconocimiento de la violencia otros convenios resaltan el papel fundamental del convenio colectivo en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula¹¹.

III. CONTENIDO SOCIO-LABORAL DE LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El listado de derechos laborales que, con carácter general, se establecen para la trabajadora víctima de violencia de género, se contienen en el art. 21 de la LOMPIVG, y mayoritariamente reproduce de forma literal la negociación colectiva.

Desde una perspectiva material, atendiendo a los contenidos sustantivos de los convenios sobre violencia de género, un primer grupo, lo conformarían aquellas cláusulas negociales que se limitan tanto a la remisión como a la reproducción total o parcial de las normas legales¹². Otro grupo de convenios introduce algunas concreciones significativas de las normas legales.

Así pues, algunos convenios indican que estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente artículo o, mejorarse en sus términos mediante acuerdos entre la empresa y los

¹⁰ Plan de igualdad de Asispa.

¹¹ CC del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

¹² CC de Viriato Seguridad, SL establece que “*Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento*”. En el mismo sentido, también el CC nacional de prensa no diaria. CC de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados. Plan de igualdad de Asispa.

representantes de los trabajadores o, en su defecto, de conformidad al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada o, en último lugar a la trabajadora¹³.

Por otra parte, destacan convenios que refieren a otro tipo de ayudas diferentes a los derechos de las víctimas señalados legalmente y que se circunscriben a ayudas psicológica, jurídicas y a préstamos y otras ayudas económicas¹⁴.

También es frecuente encontrar otro tipo de cláusulas que aluden al carácter complementario de las medidas de protección de la víctima fijadas en el convenio colectivo. Como ejemplo de lo señalado destacaría el Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA donde se establece que *“estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro. El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer”*.

3.1 *Ámbito subjetivo de aplicación de la norma*

La LOMPIVG define su objeto en su primer artículo al indicar que se entenderá por violencia de género “la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, cuando se ejerzan sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”. En otros términos, la LOMPIVG deja fuera, en primer término, la violencia ejercida sobre las mujeres como manifestación de relaciones de poder por varones con los que no tienen lazos familiares o domésticos (caso de la violencia en el trabajo) y, en segundo lugar, la practicada por quienes teniendo con la mujer un vínculo familiar, éste no es el propio de la relación de pareja, como ocurre con el padre o los hermanos.

A nivel de negociación colectiva, son pocos los convenios que definen qué es lo que deba entenderse por violencia de género, y los pocos que lo hacen, en la mayoría de las ocasiones se limitan a reproducir la definición legal¹⁵ o, incluso, remiten a dicha ley¹⁶.

¹³ III CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

¹⁴ IX CC de Repsol Petróleo, SA. CC General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

¹⁵ El V Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España señala que “la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres

En otro orden de consideraciones, partiendo del hecho, -por todos conocido-, que la protección jurídica-técnica que la norma diseña está destinada, única y exclusivamente, para la mujer trabajadora que ha sido objeto de violencia de género, no hay duda de que sólo se activan las garantías laborales y de seguridad social cuando concurren los dos requisitos a los que implícitamente alude la norma: ser mujer y haber padecido violencia de género por parte de un hombre con el que le ha unido algún tipo de relación afectiva, aún sin convivencia, es decir, la ley refiere a un tipo muy concreto de violencia de género: la de la pareja en la que la víctima es una mujer.

A pesar de lo señalado, en la negociación colectiva analizada puede observarse un inicio de tendencia hacia la ampliación tanto de los titulares de la violencia de género como del tipo de agresor.

Como regla general, la negociación colectiva, siguiendo la pauta legal, refiere en un mayor porcentaje a las trabajadoras como víctimas de la violencia de género, no obstante, pueden encontrarse convenios que amplían y que aluden a trabajadores/as¹⁷; otros, en cambio, evitan mencionar a la trabajadora para mantener referencias más neutras como la de empleado¹⁸ o víctimas de violencia de género¹⁹; e incluso otros, que utilizan inicialmente términos como empleado/a, al final aluden a la trabajadora como víctimas de violencia de género²⁰. No se han encontrado cláusulas que protejan la violencia por razón de la identidad u orientación sexual. Esporádicamente algunos convenios complementan el ámbito subjetivo al incluir a los hijos menores de edad o mayores discapacitados, exigiéndose como requisitos de protección que estén a cargo y que convivan con la víctima de violencia²¹.

Al margen de lo señalado, la manifestación más importante de evolución del tratamiento de esta figura en la negociación colectiva puede encontrarse

(las personas) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad”.

¹⁶ CC de supermercados del Grupo Eroski. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.

¹⁷ CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid). CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

¹⁸ CC de Altadis, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. IX CC de Repsol Petróleo, SA.

¹⁹ I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out.

²⁰ CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. y II CC de empresas de centros de Jardinería 2011. CC de Transportes Ferroviarios Especiales, SA. VII CC de Supermercados Sabeco, SA.

²¹ Plan de igualdad de HC Energía, SAU 2011. IV CC de Repsol YPF, SA. CC de Altadis, SA.

en la aparición de cláusulas, como la que se indican a continuación, que amplían el ámbito de aplicación subjetivo de la figura con independencia del sexo. Es el caso del Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SL que completa la definición de violencia aludiendo a que “*también puede darse el caso que la violencia de género sea el de una mujer versus un hombre u otra persona del mismo sexo*”. Integra, por tanto, la violencia por razón de la orientación sexual.

A parte de delimitar el sexo de los diferentes actores, la LOMPIVG solamente actúa sobre las relaciones de pareja, desvinculando el maltrato de los hombres a las mujeres del resto de agresiones que se puedan dar a su alrededor. Y ello a pesar de reconocer en el preámbulo que se trata de una violencia que tiene lugar en el conjunto de la vida social. Se produce una descontextualización de estas relaciones de maltrato del conjunto de posibles agresiones que se dan en el núcleo familiar.

No obstante lo anterior, la concepción de la violencia de género debiera ser un fenómeno multidireccional, extensible a varios tipos de violencia doméstica: del hombre hacia la mujer; sobre ancianos o menores; de los hijos menores hacia los ascendientes e, incluso, entre hermanos.

La negociación colectiva tímidamente amplía el concepto legal de violencia de género previsto en la Ley, pudiendo encontrarse referencias que extienden la violencia de género más allá de la ejercida en el entorno familiar, al señalar que el agresor puede ser no sólo el cónyuge, excónyuge o pareja de hecho, sino cualquier familiar de cualquier grado²².

3.2. *Acreditación de haber padecido violencia de género*

Para poder ser beneficiario de los derechos de contenido socio-laboral, así como de las ayudas sociales previstas en la norma, es necesario que, en todo caso, la mujer acredite ser víctima de violencia de género en los términos exigidos en el art. 23 LOMPIVG como son la orden de protección a favor de la víctima o el informe de ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género²³. Con esta

²² IX CC de Repsol Petróleo, S.A. XI CC de Repsol Química, S.A. y XXIV CC de Repsol Butano, S. A. IV CC de Repsol YPF, SA. Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol-YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

²³ Como se ha señalado “tal acreditación excepcional se justifica en la urgencia de la adopción de las medidas de protección laborales y de Seguridad Social, LOUSADA AROCHENA,

medida se pretenden minimizar los eventuales fraudes en la invocación de la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Por tanto, se es acreedora de los derechos que concede la norma, únicamente de manera plena, cuando se posea la orden de protección, o el Ministerio Fiscal haya realizado un informe en el que consta la situación de violencia que padece la trabajadora. Una vez obtenida dicha acreditación, el nacimiento de los derechos de orden laboral surgen de manera automática, sin necesidad de concreciones ulteriores, más allá de la real posibilidad de disfrutar de los mismos dependiendo de lo que disponga el convenio colectivo.

Situándonos en los derechos reconocidos en la LOMPIVG, la duda surge alrededor de si la norma legal congela la materia o si, por el contrario, se admite la existencia de convenios colectivos más favorables, solución más coherente con los principios propios del ordenamiento laboral. En este sentido, el XV Convenio Colectivo de la industria química admite la acreditación no sólo a través del 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, sino también por los servicios sociales de atención o servicios de salud²⁴. El XVII Convenio Colectivo de la industria química añade como requisito de acreditación de la condición de víctima la de que “*sea conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa*”.

Al margen del citado supuesto, la negociación colectiva apenas alude a esta circunstancia y cuando lo hacen es como ya venimos señalando, a través de la mera transcripción del texto legal.

3.3. Acceso al trabajo

La LOMPIVG en el artículo 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este Programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por otra parte, el apartado tercero del citado precepto legal dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora

J.F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de trabajo e Inmigración, Madrid 2008, p. 438.

²⁴ También, véanse; CC del sector de la madera. CC de Euro Depot España, SAU. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. CC del Grupo Importaco Frutos Secos. CC general de trabajo de la industria textil y de la confección. CC del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018.

víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida, o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

En ninguno de los convenios colectivos analizados se contiene referencia alguna a esta posibilidad, ni siquiera a través de la práctica habitual de la negociación colectiva, como es el de la mera reproducción del texto legal.

3.4. *Reordenación y reducción del tiempo de trabajo*

La trabajadora víctima de violencia de género también tendría derecho (art. 37.7 ET modificado por la LOMPIVG), para hacer efectiva su protección o su derecho, a la asistencia social integral a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En este precepto se reconoce a la mujer un derecho alternativo consistente bien en reordenar su tiempo de trabajo o bien en reducir la jornada. Del tenor literal del precepto parece desprenderse que no cabe disfrute acumulado. La opción correspondería a la trabajadora.

Se trata de la medida más tratada a nivel de negociación colectiva, aunque limitada, en la mayoría de las ocasiones, como ya se ha señalado, a la mera reproducción literal del precepto legal. No obstante, en algunos convenios se contienen referencias, más o menos genéricas, a este tema de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

En lo que refiere a la *reducción de jornada* el legislador no ha querido fijar unos máximos y unos mínimos de reducción sino que remite a lo dispuesto en la negociación colectiva.

El desarrollo de este derecho por la negociación colectiva resulta dispar e insuficiente²⁵. Así, algunos convenios aplican la cuantía máxima y mínima prevista para la reducción por guarda legal²⁶; otros aluden a una reducción de

²⁵ En los convenios anteriores a 2012 no se ha encontrado ninguna referencia a este derecho. Por el contrario, aparecen con alguna mayor frecuencia en los convenios correspondientes a 2013 y 2014.

²⁶ CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2011; CC de la industria del calzado 2013.

la jornada que va desde una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella²⁷; o, incluso, algún convenio faculta a la propia víctima a delimitar el alcance de la reducción de su tiempo de trabajo²⁸.

El legislador tampoco ha fijado una duración máxima aunque lógicamente se prolongará, como mínimo, por todo el tiempo que dure la orden de protección. En este sentido, el Convenio de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., establece que “*podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año...*”. Incluso, algún otro convenio genéricamente establece que la “reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos”²⁹.

Por otra parte, la norma no fija el límite temporal para el ejercicio de estos derechos dejando, una vez más, su cuantificación a la negociación colectiva y en su defecto, al acuerdo entre empresario y trabajadora. A este respecto, el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio de forma genérica refiere “*al derecho a jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación*”.

Por último, teniendo en cuenta que la reducción de jornada implica una disminución proporcional del salario y que por este hecho será una medida poco utilizada (cuando no sea posible modificar los horarios) nada impide a los convenios prever que la reducción del salario no sea proporcional, garantizando así unos recursos económicos suficientes. Sin embargo, ninguno de los convenios analizados, contempla esta situación.

En lo que refiere a la *reordenación del tiempo de trabajo*, se constituye en un derecho que suele ser recogido en los convenios analizados, aunque la mayoría se limita a la transcripción del contenido del art. 37.7 ET. En otros convenios no se recogen formas diversas de organización del trabajo, otros refieren a la posibilidad del horario flexible si la empresa lo tuviere implantado³⁰, y otros a cambios de turno³¹.

²⁷ CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2011.

²⁸ XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas establece “... La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario”.

²⁹ CC de Pressprint, SLU.

³⁰ CC del sector de la madera. CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CC Estatal de Perfumería y Afines. CC de Fundación UNICEF - Comité Español. V CC de Aldeas Infantiles SOS de España. CC para el sector de agencias de viajes.

³¹ CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. V CC de Grupo Generali.

La remisión que hace el citado precepto estatutario a “otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa” parece hacer referencia a formas de organización previstas de forma colectiva para todos los trabajadores, pudiendo en este caso la trabajadora solicitar su aplicación prioritaria. Por ejemplo, entre otros, el *Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio* prevé la posibilidad de anticipar el periodo vacacional para las trabajadoras que los soliciten.

Conviene precisar que el tratamiento de la ordenación de fuentes que efectúa la negociación colectiva permite hablar de convenios transcriptores de la norma legal³². Sin embargo, en la mayoría de los convenios que contienen alusiones al respecto se remite al acuerdo entre la empresa y la trabajadora³³.

También existen convenios que establecen reglas de concreción del derecho, diferentes en función de si se trata de la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo. Así el Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria especifica que “*la concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.... A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora*”³⁴.

3.5. Movilidad geográfica

El derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo tiene un escaso reflejo en los textos convencionales, siendo concretado en algunos convenios colectivos en orden a las características del posible puesto de trabajo de destino.

La mayoría de cláusulas convencionales se limitan a la reproducción del texto legal, incidiendo alguno de ellos en que se trata de un derecho con reserva de puesto. Resulta cuanto menos sorprendente dicha matización porque se contiene en la norma legal y, por ende, luego se podría haber prescindido de ella³⁵.

³² CC estatal de perfumería y afines.

³³ CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC de Coviran, SCA.

³⁴ En esta misma línea interpretativa, el VIII CC de González Fierro S.A 2010 y el CC de González Fierro S. A.

³⁵ XXII CC de Banca; CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC

Teniendo en cuenta que el derecho de la trabajadora es un derecho preferente al cambio de centro, puede entrar en colisión con otras preferencias que el mismo ET reconoce a otros colectivos dignos de protección: excedentes por cuidado de hijos, excedentes voluntarios que solicitan el reingreso, trabajadores a tiempo parcial que solicitan ocupar una vacante a tiempo completo, etc. hubiese sido una buena oportunidad para que la negociación colectiva estableciera cómo se debe resolver el conflicto de preferencias.

Por otra parte, se trata de un supuesto atípico de movilidad geográfica, en la medida que no es impuesta por el empresario, sino que es resultado del ejercicio de un derecho de la trabajadora. Por esta razón no se aplican las reglas de la movilidad geográfica del art. 40 consistentes en la obligación empresarial de compensar los gastos generados por el empresario. Nada lo impide y, sería deseable, que tal previsión viniese reconocida por la negociación colectiva.

En lo que refiere a la duración de la movilidad, el plazo establecido por el legislador es de seis meses; se trataría de un plazo máximo, resultando controvertido el hecho de si puede o no ser mejorado por convenio colectivo. Sobre esta cuestión la doctrina científica se encuentra dividida: mientras un sector es partidario de otorgar tanto a la autonomía colectiva como individual la mejora de la previsión legal³⁶, otro considera que del tenor literal del precepto parece deducirse que no puede ser mejorada por convenio, ya que expresamente se determina que la trabajadora podrá optar entre el reingreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo³⁷.

También en este apartado se muestra la evolución de la negociación, en la medida en que alguna cláusula convencional incide en la duración y efectos del traslado de las víctimas de violencia. Respecto de la duración máxima del traslado, se prevé una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora³⁸. Previa solicitud de la trabajadora, se

del Grupo Asegurador Reale. IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA. CC de Hertz de España, SL. CC de Compañía Española de Petróleos.

³⁶ MOLINA NAVARRETE, C., “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”. A propósito de la LOIVG, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género”, en *Revista Centro de Estudios Financieros*, 264 (2005) 36.

³⁷ ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: soluciones inconclusas”, en *Revista Centro de Estudios Financieros*, 291, (2007) 108; MÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ed. Finca, Madrid 2006, p. 94.

³⁸ II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA.

realizará en un plazo máximo de 30 días naturales. Otros convenios refieren a un período mínimo y máximo al señalar que la duración del traslado será de 6 meses mínimos y 18 meses máximo, y durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la trabajadora³⁹. Otros convenios, incluso, amplían la duración máxima a veinticuatro meses⁴⁰. Asimismo se contempla como una mejora el derecho de la trabajador a solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado⁴¹ o también se contempla una ayuda para sufragar los gastos derivados del alquiler de una vivienda⁴².

3.6. *Suspensión del contrato de trabajo*

En lo que refiere a la forma en que desarrollan el derecho de las víctimas de violencia de género a suspender su contrato de trabajo, no existen aportaciones significativas en los convenios colectivos analizados, puesto que la mayoría de ellos reproducen el contenido de la LOMPIVG tanto de forma literal como de manera simplificada⁴³.

La cuestión más relevante y controvertida respecto del derecho de suspensión del contrato que tiene la víctima de violencia de género se sitúa nuevamente en si la negociación colectiva puede ampliar los márgenes de duración establecidos por el legislador. Mayoritariamente, se viene considerando que dado el componente de orden público de esta regulación, en este supuesto no habría margen ni para la mejora colectiva ni para la individual⁴⁴. De pactarse dichas mejoras se trataría del supuesto previsto en el art. 45. 1 a) ET, es decir, el pacto individual puede alterar los confines temporales de la suspensión pero en tal caso no parece que las presumibles ventajas (desempleo, calificación del despido, etc) se mantengan, al destipificarse el supuesto de hecho⁴⁵. A

³⁹ CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. CC del Grupo Cetelem. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

⁴⁰ XV CC de la empresa ONCE y su personal.

⁴¹ II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA.

⁴² CC de Repsol YPF, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

⁴³ XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. CC de la industria del calzado. CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. V CC de Aldeas Infantiles SOS de España.

⁴⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”...”, o.c., p. 37.

⁴⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos socio-laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre” en *AA.VV., Comentarios a la Ley orgánica de protección integral contra la*

este respecto la negociación colectiva se limita, mayoritariamente, a la reproducción total o parcial del derecho regulado en el Estatuto de los trabajadores, no obstante, algún convenio colectivo amplía la duración y efecto del derecho a suspender el contrato de trabajo hasta un máximo de veinticuatro meses⁴⁶.

Las cláusulas convencionales analizadas apenas hacen referencia a esta medida y las que efectúan alguna mención, en su mayoría, se limitan, una vez más a la transcripción literal del texto legal⁴⁷. No obstante, entre las pocas cláusulas convencionales reseñables destaca la del Convenio Colectivo de Cajas y entidades financieras de ahorro que mejora los efectos de la suspensión, al incluir dentro de las excedencias el derecho a la suspensión del contrato. Así pues, tras garantizar el derecho a reincorporarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión, se garantiza el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional durante ese período⁴⁸ y que el periodo en que permanezca en situación de excedencia sea computable a efectos de antigüedad.

La regulación convencional constituye una mejora respecto de la regulación legal de la materia puesto que cuanto mayor sea la cobertura de las necesidades retributivas de la víctima de violencia de género menor será la dependencia de su agresor.

Por otra parte, también destacarían las cláusulas convencionales en las que se alude al derecho de excedencia de la trabajadora víctima de violencia de género. Se trata de una buena práctica presente en diversos convenios colectivos aunque de forma dispersa. En unos se menciona el derecho a una excedencia especial no condicionada a requisito alguno de antigüedad en la empresa, por una duración de dos meses prorrogable, otros dos meses más, con derecho de reserva de puesto de trabajo y en algunos casos con mantenimiento de las retribuciones⁴⁹. En otros se amplía la duración de la excedencia de seis meses a dieciocho⁵⁰. Finalmente, un tercer grupo de convenios establece una

violencia de género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales. Thomson-Aranzadi, Pamplona 2005, p. 138.

⁴⁶ XV CC de la empresa ONCE y su personal.

⁴⁷ CC de Avanza Externalización de Servicios, S.A; V CC de Patentes Talgo, S.L.

⁴⁸ CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014. III CC de empresas de centros de jardinería.

⁴⁹ CC del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018.

⁵⁰ VII CC de Supermercados Sabeco, SA. III CC de empresas de centros de jardinería. II CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España.

duración de uno a 12 meses con derecho de reserva de puesto a la fecha de la reincorporación⁵¹.

Especialmente significativo es el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 que refiere a la excedencia por violencia de género donde se establece el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Asimismo también especifica la negociación colectiva que la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada⁵².

3.7. Ausencia por faltas de puntualidad

El art. 21. 4 LOMPIVG prevé 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.

El excesivo uso de la reproducción literal de la norma provoca que dichos convenios colectivos, tan solo justifiquen las faltas debidas al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. Así pues, la violencia contra la mujer no va a ser el acto en sí que justifique el retraso o la ausencia, sino las consecuencias derivadas de ésta⁵³. Lo que limita la protección de la mujer al momento en que ya se ha producido la agresión, perdiendo todo carácter preventivo.

Cabe destacar, además, que algunos convenios tan solo consideran justificadas las faltas de asistencia y no las de puntualidad⁵⁴. Se trata de cláusulas que se mantienen en algunos convenios de los dos últimos años analizados, no obstante, podría hablarse de cambio de tendencia, al predominar las cláusulas convencionales

⁵¹ CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA. V Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España. CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014. CC del sector de la madera.

⁵² XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas.

⁵³ CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. CC de Siemens, SA. Plan de igualdad de Asispa. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

⁵⁴ CC de la industria del calzado. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. V CC de supermercados del Grupo Eroski.

que refieren tanto a faltas de asistencia como de puntualidad. En cualquier caso, la omisión de considerar justificadas las faltas de puntualidad resulta en cierto modo sorprendente, teniendo en cuenta que el texto de estos convenios se limita a transcribir el contenido de la ley. A ello debe añadirse que dichas faltas de asistencia no se han incluido, como hubiera sido deseable, dentro de los permisos retribuidos del art. 37 del ET, algo que sí han venido estableciendo algunos convenios colectivos. Así, por ejemplo, el *Convenio Colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio* prevén que se establezcan permisos retribuidos específicos para la protección de la víctima de violencia de género a fin de que puedan realizarse determinadas gestiones tales como cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.⁵⁵. Se trata de una práctica convencional esporádica y no unánime, en la medida en que también pueden encontrarse cláusulas convencionales que refieren a licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, restringiendo nuevamente los derechos de las víctimas de violencia de género⁵⁶.

También como mejora la negociación colectiva introduce algunas cláusulas específicas referidas a qué podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad⁵⁷.

3.8. Extinción del contrato

El derecho de la trabajadora a “la extinción del contrato de trabajo” se constituye en la última medida protectora que prevé el art. 21.1 LOMPIVG. El legislador crea un nuevo supuesto de extinción voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador, distinto de los previstos en el art. 50 por incumplimiento grave del empresario y del art. 49. 1 d) ET del derecho a dimitir. La nueva causa de extinción tiene unas reglas propias que se concretan en el apartado m) del art. 49.1 ET conforme al 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*”.

El aspecto más efectivo de la medida es que la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo.

⁵⁵ CC de Euro Depot España, SAU. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU.

⁵⁶ CC general de la industria química

⁵⁷ CC de Siemens, SA.

La principal novedad que le separa de la dimisión reside en que la trabajadora no debe realizar el preaviso señalado por los convenios colectivos o la costumbre del lugar, no pudiendo, por tanto, ser obligada a indemnizar al empresario. Algunos convenios colectivos de forma expresa insisten en este aspecto relativo a que no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y tampoco existirá ningún tipo de descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

La LOMPIVG introduce otras medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género: Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora⁵⁸.

Respecto de este derecho de la trabajadora puede observarse que, en los convenios colectivos analizados, apenas tiene reflejo. La mayor parte de éstos que aluden a la violencia de género no mencionan este derecho y, los pocos que lo hacen, es para efectuar una mera reproducción literal del precepto legal⁵⁹. La negociación colectiva no aporta ninguna mejora en el desarrollo de este derecho, no obstante, podrían destacarse alguna cláusula que refiere a que si la trabajadora, por voluntad propia, decidiera extinguir su contrato de trabajo y a petición de ésta, la empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo⁶⁰. Aunque se trata de una previsión, en exceso genérica puesto que no indica que tipo de medios va a utilizar, ni durante cuánto tiempo, en cualquier caso supondría un cierto avance en el desarrollo convencional de la protección de las situaciones de violencia de género.

3.9. Buenas prácticas

A pesar del insuficiente tratamiento que la negociación colectiva analizada realiza en materia de violencia de género, resultan destacables ciertas cláusulas convencionales que eleven los mínimos legales, e introducen nuevas medidas, no previstas en la Ley, que contribuyan a mejorar la situación laboral y personal

⁵⁸ Apartado siete de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG que modifica el art. 55 apartado 5. Letra b) del E.T.

⁵⁹ II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. XI CC de Repsol Química, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA.

⁶⁰ CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

de las víctimas de violencia de género. Todas estas medidas tienen carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o que pudieran establecerse en el futuro. Aunque aún son escasos los convenios que contienen estas medidas, sí que es cierto que se manifiesta cierta evolución y progresión en los convenios, siendo especialmente relevante en la negociación colectiva de los dos últimos años.

Un ejemplo de estas buenas prácticas puede encontrarse en los Convenios Colectivos del Grupo Repsol⁶¹ que incorporan importantes ayudas sociales de diverso tipo que comprenden tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a la información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos. Se trata de cláusulas que completan el cuadro de medidas establecidas por la ley para este colectivo tanto de tipo prestacional como económico.

Entre las primeras podrían destacarse:

- Asistencia sanitaria consistente en que los servicios médicos de empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
- Asesoramiento Jurídico especializado en los ámbitos administrativo, civil y penal para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social.

Entre las prestaciones de carácter económico destacaría el derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este Convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral hubiera solicitado en la empresa otro con anterioridad, o el derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un periodo de 12 meses⁶².

Las ayudas económicas para sufragar los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

⁶¹ IV CC de Repsol YPF, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. IX CC de Repsol Petróleo, SA.

⁶² CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid). CC de Altadis, SA Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

IV. CONCLUSIONES

Cabría insistir en la idea ya descrita de que son escasos los convenios colectivos alusivos a esta materia, limitándose las cláusulas negociales a la mera transcripción literal total o parcial de la normativa legal. A pesar de ello, en el análisis realizado de la negociación colectiva, en especial en los dos últimos años, se observa un pequeño avance de los negociadores, lo que pone de manifiesto el interés por desarrollar mayores previsiones e incluir cláusulas específicas sobre violencia de género.

Así pues, a medida que se avanza en el estudio de la negociación colectiva, se vislumbra el intento de los negociadores por adecuarse al nuevo marco normativo, manifestando un interés y preocupación crecientes por incorporar las cuestiones de violencia de género en los convenios colectivos como una materia más a negociar en las condiciones de trabajo, y de hecho se registra una importante ampliación en el número de cláusulas y artículos relacionados con la figura objeto de estudio.

En términos generales, el incremento de las cláusulas convencionales que regulan estos derechos ha sido cuantitativo, en el sentido de que la mayoría de los convenios se limitan a la mera reproducción total o parcial de los textos legales y, sólo excepcionalmente, se incorporaban medidas novedosas. Las fórmulas convencionales son, como puede imaginarse, muy diversas, como también lo son su presentación, ubicación y tratamiento. Lo que abundan son las declaraciones programáticas, los enunciados de principios generales y las meras declaraciones de intenciones sin esbozar siquiera -salvo puntuales excepciones- mandatos más allá de los ya previstos legalmente.

Por otra parte, como aspectos más destacados del estudio de los convenios, cabe aludir al tratamiento individualizado de la violencia de género, que podría ser reflejo de la mayor concienciación general de la problemática que sufren ciertos colectivos y de su afán de protección. La utilización de esta

técnica favorece la detección y localización de dichos derechos, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocerlos y emprenderlos de forma segura. Ahora bien, esta buena práctica no resulta tan eficaz como debiera serlo, porque se desluce, por el uso abusivo de la mera reproducción parcial de los derechos de las víctimas de violencia, lo que en cierto modo evidencia, la desidia de la negociación en el desarrollo de la protección de este colectivo.

En la negociación colectiva analizada también puede observarse un inicio de tendencia hacia la ampliación tanto de los titulares de la violencia de género como del tipo de agresor. Y es que, la concepción de la violencia de género debiera ser un fenómeno multidireccional, extensible a varios tipos de violencia doméstica -del hombre hacia la mujer; sobre ancianos o menores; de los hijos menores hacia los ascendientes e, incluso, entre hermanos-. En este sentido la negociación colectiva, aunque aún tímidamente, amplía el concepto legal de violencia de género previsto en la Ley, pudiendo encontrarse referencias que extienden la violencia de género más allá de la ejercida en el entorno familiar, al señalar que el agresor puede ser no sólo el cónyuge, excónyuge o pareja de hecho, sino cualquier familiar de cualquier grado.

En definitiva, las cláusulas negociales sobre violencia de género, si bien es cierto que han incrementado su aspecto cuantitativo y, en menor medida, el cualitativo, la mejora no podría calificarse de sustancial o significativa, al contrario, no se ha realizado con la intensidad que se esperaba, sobre todo, teniendo en cuenta los años transcurridos desde la aprobación de la LOMPIVG.

V. BIBLIOGRAFÍA SUMARIA

- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: soluciones inconclusas”, en *Revista Centro de Estudios Financieros*, 291 (2007).
- MÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ed. Finca, Madrid 2006.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”. A propósito de la LOIVG, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género”, en *Revista Centro de Estudios Financieros*, 264 (2005).

- FERREIRO REGUEIRO, C., “Violencia de género y negociación colectiva” en *AAVV Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*. Dir. Lourdes Mella Méndez, Bomarzo, Madrid 2012.
- PÉREZ DEL RÍO, M. T., “La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva”, en *AAVV Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Coord. María Asunción López Arranz, Cristina Faraldo Cabana, María del Pilar Millor Arias, 2010.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., “Violencia de género y derechos socio-laborales: la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, en *Temas Laborales*, 80 (2005).
- LOUSADA AROCHENA, J. F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de trabajo e Inmigración, Madrid 2008.
- SELMA PENALVA, A., “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales” *Actualidad laboral*, 9 (2011).
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos socio-laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en *AA.VV., Comentarios a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*. Thomson-Aranzadi, Pamplona 2005.
- SOBRINO GONZÁLEZ, G. M., “La negociación colectiva del año 2011 y la consideración de la violencia de género”, en *Anuario de relaciones laborales en España*, 3 (2012).