

Maite Galán Moreno

**LAS MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA
TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por la Dra. Rosa Rodríguez

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2016

Índice

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y MARCO NORMATIVO.....	9
1.1. Delimitación conceptual.....	9
1.2. Marco normativo de la violencia de género y de las medidas laborales y de Seguridad Social para la protección de la víctima.....	17
1.2.1. Marco comunitario	17
1.2.2. Marco normativo nacional.....	19
2. MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
2.1. Derechos laborales	24
2.1.1. Al inicio de la relación laboral	25
2.1.1.1. En el acceso al empleo.....	25
2.1.1.2. En la contratación	27
2.1.2. Durante la relación laboral	32
2.1.2.1. Convenios e incentivos.....	32
2.1.2.2. Modificaciones del contrato de trabajo.....	33
2.1.2.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	37
2.1.3. Al finalizar la relación laboral	40
2.2. Derechos de Seguridad Social.....	42
2.2.1. La cotización de la trabajadora víctima.....	42
2.2.2. Medidas en relación a la acción protectora	44
2.2.2.1. La protección de la maternidad y la paternidad.....	45
2.2.2.2. La pensión de jubilación.....	46
2.2.2.3. La pensión de viudedad	47
2.2.2.4. Las prestaciones de desempleo.....	48
3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROPUESTAS DE MEJORA	50
3.1. Justificación de la selección de los convenios analizados.....	50
3.2. Resultados obtenidos.....	52
3.2.1. Por responsabilidad social de los convenios adheridos al convenio de colaboración de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	52
3.2.2. Por ámbito territorial	55
3.2.3. Por ámbito funcional	61
3.3. Propuestas de mejora de los convenios colectivos.....	69
Conclusiones generales	73
Anexos.....	78

Resumen:

La gravedad de la situación de las mujeres que sufren maltrato por sus parejas ha llevado al establecimiento de medidas diversas para garantizar su protección. Con ese mismo objetivo protector las medidas laborales y de Seguridad Social pretenden alejar a la víctima de su agresor y dotarla de recursos económicos que garanticen su independencia de aquél. En el presente trabajo se analizarán dichas medidas laborales y de Seguridad Social y se ofrecerán algunas propuestas de mejora sobre las mismas.

Palabras clave:

Violencia de Género - Derechos de Seguridad Social de la víctima - Discriminación - Derechos Laborales de la víctima - Convenios colectivos - Protección de la víctima

Resum:

La gravetat de la situació de les dones que sofreixen maltractament per les seves parelles ha portat a l'establiment de mesures diverses per garantir la seva protecció. Amb aquest mateix objectiu protector les mesures laborals i de Seguretat Social pretenen allunyar a la víctima del seu agressor i dotar-la de recursos econòmics que garanteixin la seva independència d'aquell. En el present treball s'analitzaran aquestes mesures laborals i de Seguretat Social i s'oferiran algunes propostes de millora sobre les mateixes.

Paraules Clau:

Violència de Gènere - Drets de Seguretat Social de la víctima - Discriminació - Drets Laborals de la víctima - Convenis col·lectius - Protecció de la víctima
--

Abstract:

The gravity of the situation of the women that suffer from gender abuse by their life partner, has brought establish set up of diverse measures for guaranteeing their protection. These measures of labor environment and social security protection are aiming to ward off the victim from the aggressor and provide her with economic resources that will guarantee her independence. In this research project we will see the analysis of the existing measures and some new proposals for improvement.

Keywords:

Gender Violence - Social security rights of the victim - Discrimination - Labor rights of the victim - Collective agreements - Victim protection

Abreviaturas/Siglas

Art./Arts.	Artículo/Artículos
B.O.C.	Boletín Oficial de Cantabria
B.O.C.M.	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
B.O.E.	Boletín Oficial del Estado
B.O.G.C.	Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya
B.O.I.B.	Boletín Oficial de las Islas Baleares
B.O.J.A	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
B.O.J.C.	Boletín Oficial de Castilla y León
B.O.L.R.	Boletín Oficial de La Rioja
B.O.P.ALM.	Boletín Oficial de la Provincia de Almería
B.O.P.B.	Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona
B.O.P.CA.	Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz
B.O.P.CO.	Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba
B.O.P.GRA.	Boletín Oficial de la Provincia de Granada
B.O.P.HU.	Boletín Oficial de la Provincia de Huelva
B.O.P.J.	Boletín Oficial de la Provincia de Jaén
B.O.P. MA.	Boletín Oficial de la Provincia de Málaga
B.O.P.SE.	Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla
B.O.P. T.	Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona
B.O.P. VA.	Boletín Oficial de la Provincia de Valencia
B.O.P.V.	Boletín Oficial del País Vasco.
C.A.	Comunidad Autónoma
C.E.	Constitución Española de 1978

CE	Comunidad Europea
C.C.O.O.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
D.O.C.E	Diario Oficial de la Comunidad Europea
D.O.C.M.	Diario Oficial de la Castilla-La Mancha
D.O.C.V.	Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
D.O.G.	Diario Oficial de Galicia
D.O.G.C.	Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña
D.O.U.E.	Diario Oficial de la Unión Europea
E.T.	Estatuto de los Trabajadores
L.E.C.R.I.M.	Ley de Enjuiciamiento Criminal
L.G.S.S.	Ley General de la Seguridad Social
L.O.	Ley Orgánica
L.O.I	Ley Orgánica de Igualdad
L.O.I.E.M.H.	Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
L.O.M.P.I.V.G.	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
L.J.S.	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Núm.	Número
Op. Cit.	Obra citada
Pág. /Págs.	Página / Páginas
R.D.	Real Decreto
R.D.L.	Real Decreto Legislativo
S.E.P.E.	Servicio de Empleo Público Estatal

Introducción

La violencia de género es un tema muy actual en la sociedad como se puede comprobar con las muertes producidas en nuestro país¹ por este motivo. Pese a ser una materia muy tratada desde diferentes puntos de vista, se cree conveniente volver a estudiarla a través del análisis de las medidas laborales y de Seguridad Social de la víctima ya que todavía la situación de violencia no ha sido erradicada de la población totalmente. Tal y como se demuestra en los datos diarios su frecuencia no disminuye, por esta razón nos hace incluso atrevernos a plantear propuestas de mejora.

Por ello, el número de mujeres fallecidas es indicativo diferenciador respecto a otros datos, como el número de mujeres afectadas o el número de denuncias extraídas de las estadísticas recogidas a partir del año 2003 por la Administración. Hay que tener en cuenta que no se recogen datos oficiales antes de la fecha anterior, ya que entonces se consideraba la violencia de género como un fenómeno producido en el ámbito familiar. Por lo tanto, ni medios de comunicación, ni organismos públicos tenían acceso a estas cifras, a no ser que el desenlace fuera trágico, y concluyera con la defunción de la víctima; entonces sí, los medios de comunicación se hacían eco y retransmitían los acontecimientos como noticia inmediatamente².

La violencia de género se ha entendido doctrinalmente como una situación que nace de la estructura del sistema patriarcal ya que “su ideología se imparte mediante el adoctrinamiento socializador desde el nacimiento y a lo largo de la formación del individuo como persona. Por ello, los sujetos cuando llegan a la adultez se convierten en defensores y militantes de la ideología impuesta, y por tanto quieren transmitir sus valores al resto. Su idea se fundamenta en el reparto dual de atribuciones mediante principios, funciones, normas... Ofreciendo una visión masculina asociada al poder, al control, al valor, al dominio de la razón, al gobierno de lo público y la independencia individual. Y por el contrario se destinan al sexo femenino otras tareas no relacionadas,

¹ Actualmente son 18 las víctimas mortales producidas en 2016 por violencia de género. Datos extraídos de: Gobierno de España.. <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> [En Línea]. [Fecha de consulta: 23/05/16]

² Sería el caso de una de las últimas víctimas mortales, Yolanda J.J., una mujer de española de 48 años de Salamanca integrada en el programa de violencia de género, que había denunciado a su antigua pareja en varias ocasiones. Datos extraídos de: El País. *La policía detiene a la expareja de la mujer asesinada en Salamanca, 18 de abril de 2016.* http://politica.elpais.com/politica/2016/04/18/actualidad/1460969882_881638.html [En Línea]. [Fecha de consulta: 23/05/16]

las cuales han ido variando ya sea mejorando y/o empeorando su situación a lo largo de la historia hasta concluir básicamente con el concepto del cuidado del hogar, la atención de los hijos, la preparación de los alimentos... Por estos motivos, de lo que se trata es de cambiar la mentalidad de la población, ya que este sistema le ofrece al varón un lugar privilegiado y exclusivo que utiliza otro sexo como mero elemento de propagación y perpetuación biológica de la especie”³.

Efectivamente, los datos de mujeres fallecidas demuestran que es un problema social pese a todas las medidas relacionadas con la condición de víctima de violencia de género. Por tanto se van tratar medidas laborales y de Seguridad Social establecidas para evitar y proteger al colectivo vulnerado. Por otro lado el legislador considera necesario hacer partícipe al empresario de las trabajadoras víctimas de violencia de género como sujeto colaborador con la intención de prevenir la situación y disminuir los daños generados durante la violencia ejercida y posteriormente en las consecuencias derivadas ya que la violencia trasciende al ámbito laboral y personal.

El objeto del trabajo es analizar las medidas existentes al respecto. Para ello se estudian las normas legales y convencionales, aportaciones doctrinales vertidas sobre el tema y los escasos criterios aplicados por los tribunales dada la escasez de jurisprudencia al respecto, no obstante se añaden algunas cuestiones conflictivas. Se debe destacar que la bibliografía incluye la consulta de páginas web junto con los datos estadísticos para una visualización más clara de la información.

El trabajo se estructura en tres capítulos, los cuales se desarrollan en diversos apartados para ofrecer la ordenación sistemática del mismo. En el capítulo primero para una contextualización del objeto nuclear del estudio que son las medidas laborales y de Seguridad Social se realiza una delimitación conceptual de la violencia de género. También se estudia la información estadística del ámbito territorial de nuestro país para tener una mayor cercanía al respecto. Dentro del mismo capítulo se expone el marco normativo comunitario, seguido de la normativa estatal. La idea es dar una pincelada para tener una base de la regulación de la situación de violencia de género en la Unión Europea. Gracias a ello se establecen los patrones de los derechos laborales y de

³ Pérez del Campo Noriega A.M^a. *El Sistema patriarcal, Desencadenante de la Violencia de Género*. [En Línea]. [Fecha de consulta: 23/05/16]
http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/el%20sistema%20patriarcal_0.pdf

Seguridad Social de las trabajadoras por cuenta ajena que después se instauraran en nuestro país. En el capítulo segundo, se ha considerado necesario desarrollar el estudio de las diferentes medidas laborales y de Seguridad Social dirigidas a la víctima de violencia de género para saber la mejora en la normativa legal vigente. Se diferencian los diversos momentos de la relación laboral, por ello se hablan de las medidas que tienen que ver con el inicio de la relación como podría ser el programa de inserción sociolaboral o los contratos bonificados; con el desarrollo de esta como el derecho a la movilidad geográfica y la reducción de jornada y finalmente al extinguirse por ejemplo, por voluntad propia. Por otro lado, las medidas de Seguridad Social están compuestas por la cotización y el tipo de prestación como podría ser la jubilación anticipada, prestación por desempleo... En el capítulo tercero se analizan los convenios colectivos. Por esta razón se deciden tres criterios para seleccionar los convenios y estudiarlos desde diferentes perspectivas. Se trata por tanto, de buscar los puntos oportunos para realizar un estudio con interés y obtener una aportación de valor a la sociedad. Por ello se ha realizado una muestra representativa, dado que son 142 convenios colectivos cuya selección se ha considerado relacionada con la violencia de género: de base territorial en la población, de base sectorial a través de sectores ocupados mayormente por mujeres y por último de compromiso social en sectores y empresas en que existe dicha declaración. A partir del análisis de los convenios se realizará una valoración que nos llevará a plantear propuestas de medidas convencionales como síntesis del capítulo.

El trabajo termina con las conclusiones del análisis después del estudio. Por último, se presenta la relación de los convenios colectivos utilizados junto con la relación de la bibliografía y jurisprudencia consultada.

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y MARCO NORMATIVO

1.1. Delimitación conceptual

Es necesario inicialmente precisar con claridad qué se entiende por violencia de género. Para ello, se desglosan los elementos que integran el concepto. Por un lado, se define violencia como “la coacción física o psíquica ejercida sobre una persona para viciar su voluntad y obligarla a ejecutar un acto determinado”⁴. Y por el otro término género, se identifica como “el grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”⁵.

Doctrinalmente sin embargo se encuentran gran variedad de conceptos y definiciones que identifican la violencia de género y que tienen que ver con el ámbito en que se produce como por ejemplo, el retransmitido por los medios de comunicación, el laboral, el penal... “La expresión ‘violencia de género’ identifica antes que nada, la violencia que se ejerce contra las mujeres en cualquier medio: familiar, privado, laboral, público, funcionarial, etc.”⁶ En el ámbito laboral la doctrina identifica violencia de género como acoso sexual, es decir “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuando la posición ante la misma parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y empleo”⁷.

⁴ DE LA PEÑA PALACIOS, E. *Fórmulas para la Igualdad* nº5. Ed. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato. pág. 4. [En Línea] [Fecha de consulta: 16/02/16] <http://www.educandoenigualdad.com/antiguaweb/IMG/pdf/CUAD5horiz.pdf>

⁵ Real Academia Española [En Línea] [Fecha de consulta: 20/04/16] <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>

⁶ ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. *Protección laboral y de Seguridad Social de la violencia de género*. Cáceres. Ed. Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones, 2008, pág. 39. 978-84-7723-811-9.

⁷ PÉREZ DEL RIO, T. *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete. Ed. Bomarzo S.L. 2009. pág. 15. 978-84-96721-95-1. También es como se recoge en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷, (en adelante, L.O.I.E.M.H.) (B.O.E. de 23 de marzo de 2007) [En Línea] [Fecha de consulta: 20/04/16] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Sin embargo, el elemento que todos tienen en común es que la víctima de violencia de género es una mujer. Pero se debe conocer de qué manera incide en el sujeto, es decir qué tipo de violencia es la ejercida. Se materializa en violencia física pero no solo se desempeña a través de esta⁸, sino hay que identificar la manifestación más difícil de ver incluso por la propia víctima, la psicológica ya sea a través de insultos, humillaciones, coacciones o excesivo control. Haciéndose eco de esta acepción más diversa de la violencia, el legislador no identifica ninguna de ellas en concreto cuando regula la violencia de género.

El legislador define el concepto de violencia de género en el artículo 1 de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁹, (en adelante, L.O.M.P.I.V.G.) “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce 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, aun sin convivencia”, dado su carácter transversal¹⁰ las medidas deben evitar esta situación de discriminación y concretar las que ayuden a eliminarla.

Según esa delimitación conceptual se identifica la violencia de género con el derecho a la no discriminación de la víctima determinando que el sujeto agresor debe ser un hombre que mantiene o mantuvo en su día una relación amorosa con ella, es decir una mujer el cual se ejerce violencia sobre ella.

Para conocer cuál es la situación de la violencia de género en España se realizan una serie de gráficos en los que se pretende ratificar la gravedad del problema que supone para la sociedad y por tanto la necesidad de estas medidas que establecen las normas. En las siguientes representaciones se muestran cómo ha evolucionado el número de víctimas mortales desde el inicio de la recogida de datos en 2003 hasta la actualidad.

⁸ Aunque generalmente se tiene la idea de esta, pues es la retransmitida en los medios de comunicación debido al fallecimiento de víctima o su ingreso en estado grave en el hospital.

⁹ L.O. 1/2004 de 28 de diciembre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. de 29 de diciembre de 2004) [En Línea] [Fecha de consulta: 20/04/16] <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

¹⁰ Significa que abarca medidas en diferentes ámbitos según la exposición de motivos de la ley.

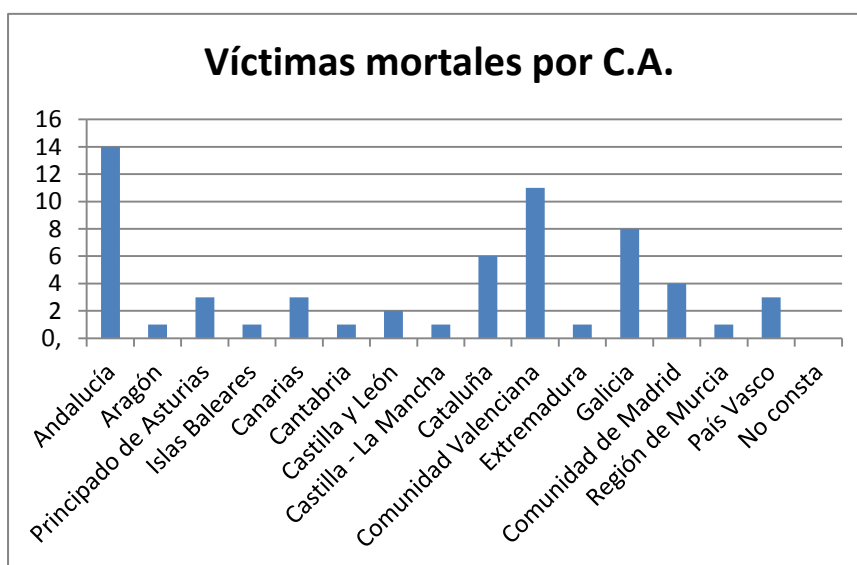


Elaboración propia ¹¹

Se observa como poco a poco ha ido disminuyendo el número de víctimas, aunque existan algunos picos discordantes. Sin embargo, estos tres últimos años están aumentando levemente pero no llega al nivel de los años iniciales.

Por tanto las medidas preventivas elaboradas por el Estado y las C.A. están teniendo éxito, ya que su motivación es disminuir el número de víctimas y prevenir el problema.

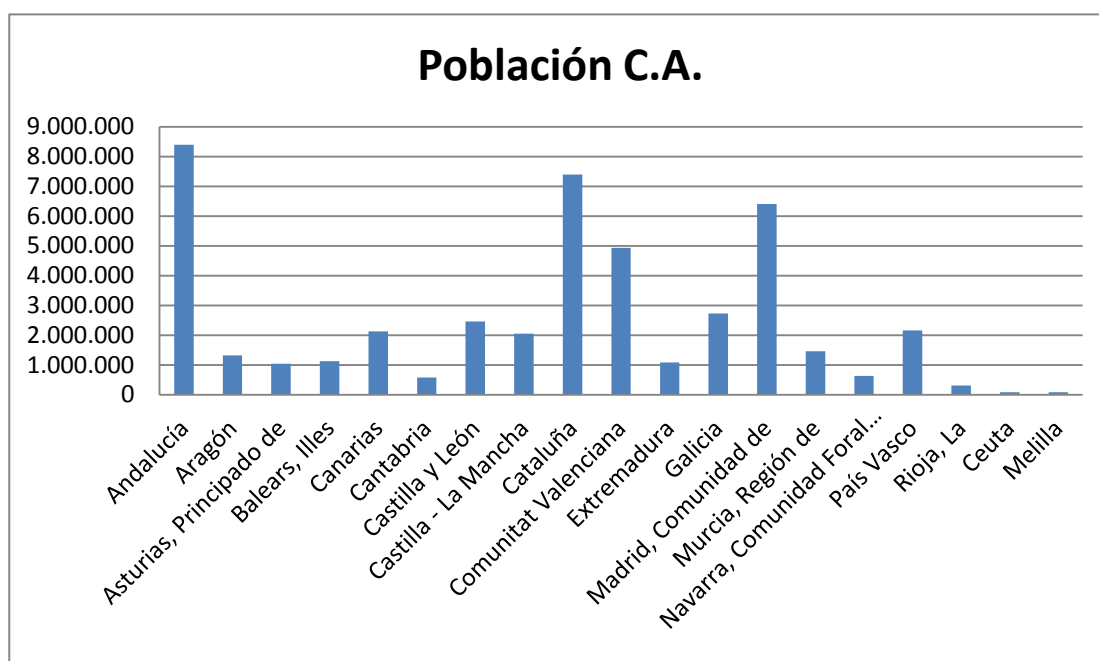
Seguidamente en el próximo gráfico se expresa la mortalidad de las víctimas de violencia de género del año 2015 clasificado por C.A.



Elaboración propia ¹²

¹¹ Datos extraídos de: Gobierno de España. [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://estadisticasviolenciagero.msssi.gob.es/>

Destacan los tres primeros puestos del gráfico, ya que son las comunidades con más víctimas fallecidas. En primer lugar, se encuentra a Andalucía, seguida por la Comunidad Valenciana y acabando por Galicia. Por otro lado, las comunidades con menores víctimas son la Región de Murcia, Castilla-La Mancha, Cantabria, Islas Baleares y Aragón con los mismos valores. A pesar de estos datos, se deben tener en cuenta las cifras de población de estas, con tal de comparar de manera precisa y equitativa. Por esta razón, a continuación se indica la población del periodo de julio de 2015:



Elaboración propia ¹³

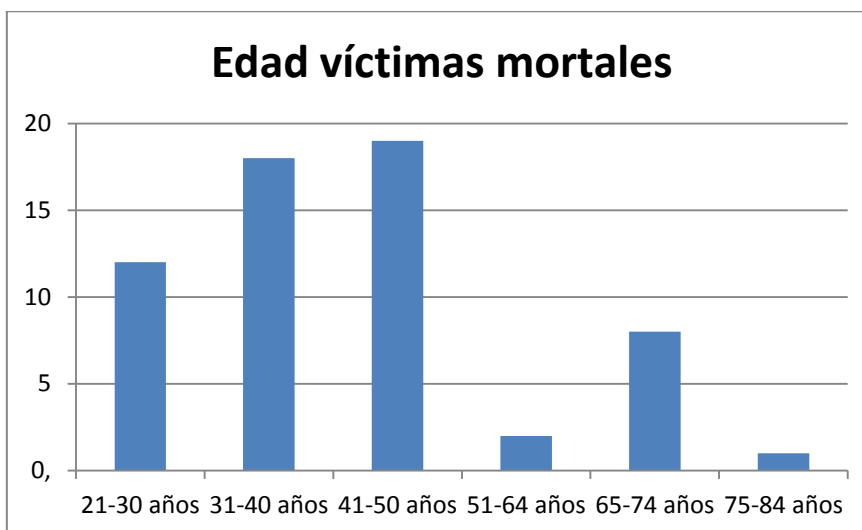
Considerando que Andalucía es la comunidad con más población, resulta coherente que su número de víctimas mortales sea más elevado comparada con el resto, de la misma manera sucedería con Cataluña, sin embargo por ejemplo la Comunidad Valenciana tiene más víctimas que esta última, pero menor población.

Así pues, otro factor determinante en el estudio de violencia de género, es conocer la franja de edad donde predomina dicha situación (tanto agresor como víctima) por tal de adaptar los recursos y saber hacia dónde y cómo orientar las medidas de prevención. En

¹² Datos extraídos de: Gobierno de España [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>

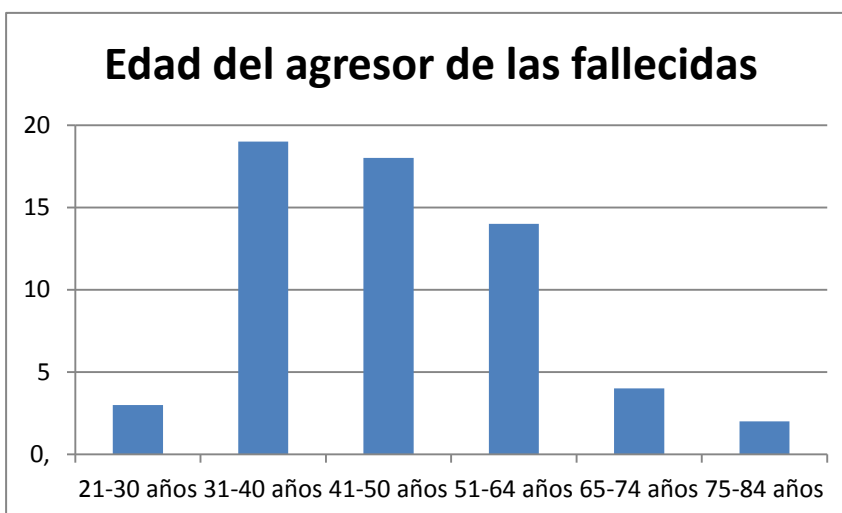
¹³ Según datos extraídos de: Instituto Nacional de Estadística. [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9681>

los siguientes gráficos se muestran las edades de las víctimas mortales junto con las de los agresores de 2015.



Elaboración propia ¹⁴

Como se puede percibir el sector de población más vulnerable es el de 41-50 años. No obstante, solo existe un punto de diferencia con el periodo de 31-40 años, por tanto se podrían agrupar por la similitud de los datos. Por otro lado, en el caso de la edad del agresor de la víctima mortal, sucedería lo mismo pero cambiando los puestos, aunque obtiene un punto más el periodo de 31-40 años que el de 41-50 años.



Elaboración propia ¹⁵

¹⁴Según datos extraídos de: Gobierno de España. <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> [En Línea] [Fecha de consulta 07/03/16].

En síntesis, se puede decir que las franjas de edad corresponden a periodos en los cuales las víctimas ya suelen tener relaciones estables con responsabilidades y cargas familiares. Estas situaciones dificultan la ruptura la relación y por tanto la eliminación de la violencia de género. Sin embargo también en contraste con esa situación de estabilidad y duración descrita anteriormente, según los gráficos hay que destacar que entre los jóvenes sin haber un número importante de víctimas: ‘‘más del 80% de los adolescentes y jóvenes españoles de 14 a 19 años afirma conocer o haber conocido algún acto de violencia de género en parejas de su edad. De hecho, son capaces de identificar una media de 5 actos por persona de violencia ejercida por chicos y una media de 3,7 de violencia ejercida por chicas’’¹⁶. Las nuevas manifestaciones de violencia a través de las nuevas tecnologías se dan entre este sector de población, que es el que más utiliza las mismas para ejercer el control del hombre sobre la mujer. Esto hace patente en que la violencia de género se reinventa permanentemente, por lo que se debe estar atento para evitarlas y buscar nuevos mecanismos de prevención.

Durante el año 2015, se recibieron un total de 129.193 denuncias, de las cuales 83.667 fueron presentadas por la víctima, o bien entre los familiares o bien a través de intervención policial, y también por servicios de asistencia y por terceros¹⁷... Cuando consecuencia de estas denuncias hay una intervención judicial, el resultado de las mismas son diversas, finalizan o bien con sentencias (un 3,6% de sentencias absolutorias para los agresores y un 12,5% de sentencias condenatorias para los agresores) o con sobreseimiento¹⁸ (un 3,9% libre, un 39,3% provisional y por otro lado un 20,7% de elevación al órgano competente).

¹⁵ Según datos extraídos de: Gobierno de España. [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>.

¹⁶ ABC. *Más del 80% de los jóvenes conoce actos de violencia en parejas de su edad*. BLANCO, E. Madrid, 10/09/2015 [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20150910/abci-adolescentes-violencia-genero-201509101206.html>

¹⁷ Datos extraídos de: Consejo General del Poder Judicial. *Datos de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, órdenes de protección y medidas de protección y seguridad solicitadas en los juzgados de violencia sobre la mujer y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia en el año 2015*. [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] <http://observatorioviolencia.org/estadisticas/>

¹⁸ Según los autores: el sobreseimiento es la resolución judicial en forma de Auto, por el que pone fin a una investigación penal de dos formas: o bien de una forma definitiva, o de una forma provisional. Sobreseimiento equivale a archivo. Cuando el juez decide archivar una causa y cerrarla se denomina

Pero no es suficiente con que la mujer se identifique ella misma como víctima, para garantizar que efectivamente exista la situación de violencia de género, el legislador prevé un procedimiento para su verificación a efecto de ejercer las medidas de protección en la víctima, entre ellas laborales y de Seguridad Social objeto del estudio. Es a lo que llamamos acreditación y se halla regulado en el art. 23 L.O.M.P.I.V.G. Este nuevo concepto ‘es una resolución judicial que, en los casos en que existan indicios fundados de la comisión de delitos ó faltas de violencia domestica y exista una situación objetiva de riesgo para la víctima, ordena su protección mediante la adopción de medidas cautelares civiles y/o penales, además de activar las medidas de asistencia y protección social necesarias, por remisión de la Orden de Protección a los Puntos de Coordinación de las Comunidades Autónomas ‘¹⁹.

Se puede requerir por parte de la víctima a través de una solicitud²⁰. Dicho formulario aporta información personal de la víctima, con la finalidad de que la administración pueda asegurarse realmente de la existencia de la situación evitando posibles fraudes. Está dividida en diferentes apartados ordenados, en primer lugar se identifican las partes es decir agresor, víctima y relacionados (como por ejemplo hijos u otros familiares) y se definen los hechos, destacando si existen pruebas de sus manifestaciones como muebles u objetos rotos, líneas de teléfono cortadas o mensajes. Seguidamente, si ha sufrido agresiones anteriormente y de qué tipo (psicológicas o físicas), en caso de ser afirmativo, si estaban presentes testigos, si acudió a algún centro médico o si guarda informes o documentos etc. Incluso incluye un apartado de medidas que crea conveniente la víctima solicitar de carácter social, civil (disfrute de la vivienda, régimen

sobreseimiento libre y actúa así en tres supuestos: Primero, cuando el hecho investigado no está considerado delito. Segundo, cuando no existen indicios racionales de que se haya producido el hecho que dio motivo a la formación de la causa. Y tercero, cuando los procesados como autores, cómplices o encubridores están exentos de responsabilidad penal. El sobreseimiento provisional equivale a un archivo temporal de la causa. Esto quiere decir que aunque esta se cierre es susceptible de volver a ser abierta si aparecieran nuevos indicios relevantes que la pudieran desbloquear. El juez actúa así cuando se ha cometido un delito pero no sabe quién lo ha hecho o cuando no resulte debidamente justificada la perpetración del delito que haya dado motivo a la formación de la causa. [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16]. Policía de Andalucía. <https://policialocalwakinaki.com/2013/04/01/sobreseimiento-libre-y-sobreseimiento-provisional/>

¹⁹ Poder Judicial España. *La Orden de Protección*. [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/La-orden-de-proteccion/>

²⁰ La cual puede encontrarse a través de internet en los portales del Consejo General del Poder Judicial, Ministerio de Sanidad o personalmente a través del modelo de solicitud en formato papel en la Autoridad Laboral, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Ministerio Fiscal o instituciones u oficinas relacionadas. No obstante, solo puede presentarse en los últimos puntos.

de custodia de los hijos...) y penal (orden de alejamiento, prohibición de comunicación...). De modo que, recoger estos datos ayuda a que los organismos puedan agilizar los procedimientos a seguir, informar jurídicamente a la víctima y apoyarla a través de los diferentes recursos disponibles.

No obstante, se añade como excepción a dicha orden, el informe del Ministerio Fiscal, conforme señale la existencia de indicios, ya que en algunos casos aun no estaría generada dicha orden. Dicha orden es regulada por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica²¹, como consecuencia se modificó el Real decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal²² competente de activar esta mecanismo, básicamente en el art. 544 ter de la misma. Este nos indica a quien corresponde dictar la orden, es decir el Juez de Instrucción competente o el Ministerio Fiscal conforme exista un riesgo hacia la víctima²³.

Una vez recibida la solicitud, el Juez de guardia instará un procedimiento urgente²⁴.

En el supuesto del informe del Ministerio Fiscal, debemos dirigirnos a la Instrucción 2/2005 sobre la acreditación por el ministerio fiscal de las situaciones de violencia de género²⁵. No obstante, en la Resolución de 25 de Noviembre de 2015²⁶, en su artículo 2,

²¹ Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. (B.O.E. de 1 de agosto de 2003) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-15411>

²² Real decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal (B.O.E. de 17 de septiembre de 1882) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1882-6036

²³ Poder Judicial España. *La Orden de Protección* [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/La-orden-de-proteccion>

²⁴ Este convocará audiencia urgente llamando a las partes junto el Ministerio Fiscal, en un plazo máximo de 62 horas. Sin embargo, se realizara de manera separada, estableciendo las medidas oportunas para evitar confrontación entre víctima (incluyendo a familiares) y agresor. Finalmente, se resolverá mediante un Auto, dictaminando lo que proceda sobre la orden de protección y lo relacionado, el cual se notificara a las partes y será comunicado al secretario Judicial.

²⁵ Instrucción 2/2005 sobre la acreditación por el ministerio fiscal de las situaciones de violencia de género de 2 de marzo de 2005 [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/profesionalesInvestigacion/juridico/protocolos/docs/Instruccion_2_2005_2_marzo_interpretacion_articulo_23_Ley_Integral_Fiscalia_General_Estado.pdf

²⁶ Resolución de 25 de noviembre de 2015 (B.O.E. de 10 de diciembre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/10/pdfs/BOE-A-2015-13411.pdf>

añade la resolución judicial con acuerdo de medidas cautelares, y el certificado o informe acreditativo de atención personalizada expedido por el organismo público correspondiente en materia de violencia de género en el caso de las funcionarias públicas.

1.2. Marco normativo de la violencia de género y de las medidas laborales y de Seguridad Social para la protección de la víctima

Se exponen las normas legales del ámbito de estudio, inicialmente se presenta el marco comunitario con una perspectiva más general e histórica de la discriminación de la mujer, progenitora de la violencia de género y por otro lado el marco nacional, regulador más concreto de las medidas laborales y de Seguridad Social en nuestro país.

1.2.1. Marco comunitario

A partir del año 1986 se empezó a reconocer la relevancia comunitaria a la problemática a la que se veía sometida la mujer, por esta razón se realizaron estudios sobre la incidencia real y las posibilidades de actuación a nivel europeo²⁷.

Poco a poco se delimitaron conceptos, medidas y se organizaron eventos para transmitir la seriedad e importancia al tema como por ejemplo, la **Recomendación²⁸ 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo²⁹** con el objetivo de equiparar al mismo nivel los diferentes países miembros, recomendando a los poderes públicos de estos promoverlo entre su ciudadanía.

No obstante antiguamente ya existían directivas³⁰ al respecto, como la **Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del**

²⁷ PÉREZ DEL RIO, T. “*La violencia de género en el ámbito laboral...*” Op.cit. pág. 41.

²⁸ Las recomendaciones europeas de la UE no tienen una eficacia vinculante, es decir efecto obligatorio, son meros consejos para que los Estados Miembros sigan una línea de acción.

²⁹ Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 24 de febrero de 1992) [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10917a>

³⁰ Las directas europeas son actuaciones de la UE a nivel legislativo, por el cual obligan a un Estado Miembro a cumplir unas metas u objetivos.

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo^{31 32}. Esta última fue derogada por la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**³³ (refundación del anterior) a consecuencia de la unificación.

En la exposición de motivos de la **L.O.M.P.I.V.G.** encontramos su motivación y aportaciones como es el caso de **la Conferencia IV Mundial de 1995 de la Organización de Naciones Unidas**, (la cual no es la primera de las diversas que se han celebrado a lo largo de la historia) encargada de establecer metas para igualar la posición de la mujer con la del hombre tanto en el ámbito laboral, político y cultural con la novedad de considerar la igualdad como un derecho fundamental universal; la **Resolución WHA49.25 de la 49ª Asamblea Mundial de la Salud**³⁴, declarando la violencia como problema prioritario de salud pública en 1996, la cual reitera la anterior entre otras. Un avance sobre las normas anteriores fue la firma del **Pacto Europeo por la Igualdad de Género**³⁵ (2011-2020) de 7 de marzo de 2011, el más reciente por ahora, con el fin de seguir aportando medidas para eliminar la discriminación y la segregación laboral de la mujer.

³¹ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (D.O.U.E. núm. 39, de 14 de febrero de 1976. [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1976-80038>

³² Dicha directiva fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (D.O.C.E. 269 de 5 de noviembre de 2002) [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

³³ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (D.O.U.E. 204/23 del 26 de julio de 2006) [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10940>

³⁴ Resolución WHA49.25 de la 49ª Asamblea Mundial de la Salud [En Línea] [Fecha de consulta: 01/03/16] http://www.who.int/violence_injury_prevention/resources/publications/en/WHA4925_spa.pdf

³⁵ Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) de 7 de marzo de 2011 (D.O.U.E. 155/10 de 25 de mayo de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16]. http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/docs/Conclusiones_del_Consejo_de_7_de_marzo_de_2011_sobre_Pacto_Europeo_por_la_Igualdad_de_Genero.pdf

Un ejemplo más específico es el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del 11 de mayo de 2011**³⁶ ratificado por nuestro país el 14 de marzo de 2014. Este recoge una serie de recomendaciones y tiene en cuenta jurisprudencia europea por la cual se han creado normas, pactos internacionales, etcétera con la finalidad de ser identificado como si de un convenio colectivo se tratase. En este se plasman todos los puntos posibles exclusivos de la mujer, desde casas de acogida, acoso sexual, sanciones de los autores del delito, obligaciones para los Estados, educación, sensibilización, denuncias...

Finalmente para concluir se originó³⁷ la **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección**³⁸ la cual anuncia que durante la situación de traslado de un Estado miembro a otro, las personas consideradas como víctimas recibirán la protección necesaria con la finalidad de protegerlas ante un acto delictivo, por tanto también se encontraría incluida la víctima de violencia de género.

1.2.2. Marco normativo nacional

Los preceptos constitucionales establecidos en la **Constitución Española de 1978**³⁹, (en adelante, C.E.) regulan y garantizan una serie de derechos⁴⁰ y deberes que a través de

³⁶ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del 11 de mayo de 2011 (B.O.E. 6 de junio de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>

³⁷ Se originó a través de la Resolución de 10 de junio de 2011 sobre un Plan de trabajo para reforzar los derechos y la protección de las víctimas, en particular en los procesos penales (D.O.U.E. 187/1, de 28 de junio de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32011G0628\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32011G0628(01)) y la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de noviembre de 2009, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (D.O.U.E. 26 de noviembre de 2009) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2009-0098+0+DOC+PDF+V0//ES>

³⁸ Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección. (D.O.U.E. 339/2, de 21 de diciembre de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/La-orden-de-proteccion/relacionados/Directiva-2011-99-UE-del-Parlamento-Europeo-y-del-Consejo-de-13-de-diciembre-de-2011-sobre-la-orden-europea-de-proteccion>

³⁹ Constitución Española de 1978 (B.O.E. de 29 de diciembre de 1978).

⁴⁰ Los siguientes derechos son los que se encuentran vulnerados por la violencia de género: derecho a la dignidad de la persona y los derechos inviolables (10); derecho a la igualdad y no discriminación (14); derecho a la vida y a la integridad física y moral (15); derecho a la libertad y a la seguridad (17); derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (18.1); protección a la familia y a la infancia (39). Por tanto como consecuencia de la transgresión de estos, se desarrolla un paquete de

sus títulos y capítulos son el esqueleto de lo que se desarrolla a través del ordenamiento jurídico como indica su art. 9.

Así pues gracias a lo anterior se permitió elaborar los inicios de la trayectoria de la normativa de la violencia de género en nuestro país, la cual se inicia con la **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**⁴¹, donde se establece un procedimiento a seguir, modificando el que se usaba anteriormente para tener en cuenta en el momento de elaborar normativa como proyectos de ley o reglamentos por parte del gobierno en los problemas en que se encuentran las mujeres y establecer mejoras sobre estos.

El legislador con el fin de delimitar la materia en aspectos como el concepto de violencia de género o los sujetos involucrados, creó la ley más relevante en la actualidad, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** anteriormente mencionada como **L.O.M.P.I.V.G.** Esta ley es transversal, dicho concepto quiere decir que abarca todas las perspectivas de la violencia de género, no solo es exclusiva en un ámbito. La exposición de motivos lo indica claramente reiterando los artículos de la C.E. iniciales, puesto que incluye aspectos preventivos (planes de sensibilización...), educativos (aprendizaje de resolución pacífica de conflictos, escolarización inmediata en casos de cambio de residencia derivado de actos de violencia de género...), sociales (publicidad, medios de comunicación...), asistenciales y de atención posterior a las víctimas (ámbito sanitario...). En definitiva su objetivo es hacer efectiva la protección de la víctima y permitir la conciliación de los requerimientos de la vida laboral con sus necesidades específicas, evitando la vulneración de los derechos fundamentales⁴² determinando mecanismos que serán estudiados más adelante.

medidas para resarcir el daño e intentar prevenir que no vuelvan a suceder los mismos hechos. Sin embargo estos mecanismos no podrían establecerse si no fueran por los siguientes artículos: derecho a la tutela judicial efectiva (24); deber y derecho al trabajo (35); derecho a la negociación colectiva (37.1); derecho a la formación profesional, a la jornada y al descanso laboral (40.2).

⁴¹ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. (B.O.E. de 14 de octubre de 2003) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>

⁴² MINGO BASAIL, M. "Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación". *Revista*

En relación con las medidas laborales y de Seguridad Social el núcleo central del trabajo, hay que hacer referencia al título II, llamado derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, concretamente los capítulos II-IV. La L.O.M.P.I.V.G se remite a la normativa propia de cada materia como es el **R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**⁴³ (en adelante, E.T.) y el **R.D. Legislativo 8/2015 de 30 Octubre de 2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**⁴⁴ (en adelante, L.G.S.S.). A partir de ambos R.D. Legislativos, posteriormente se ha ido elaborando nueva normativa específica y otras de desarrollo extendiendo su motivación, mejorándola y adaptándola a cada circunstancia.

Otra referencia importante es la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres**⁴⁵ (en adelante, L.O.I.), ya que es una pieza clave junto con la LOMPIVG en desarrollar la materia relacionada con los problemas que sufre el sector femenino, reconociendo todo tipo de desigualdades salariales, sociales... Como sucedió con la L.O.M.P.I.V.G., a partir de la entrada en vigor de la L.O.I. se originaron diferentes modificaciones para mejorar la regularización de algunas de las situaciones, además debemos destacar en su Título III la creación de dos órganos administrativos: la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con determinadas funciones como por ejemplo proponer la política de gobierno en relación a la materia, y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer un órgano colegiado en el mismo ministerio, el cual servirá como centro de análisis de la situación, estudio de la evolución de la violencia, asesoramiento y colaboración en propuestas y medidas para la eliminación de estas situaciones...

del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pág. 121. [En Línea] [Fecha de consulta: 26/02/16] http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad08/est04.pdf

⁴³ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 26 de Octubre de 2015)

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 Octubre de 2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. de 31 de octubre de 2015)

⁴⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E.de 23 de marzo de 2007) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Existen acciones complementarias que ayudan a mejorar el conjunto de leyes establecidas, como pueden ser la **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre las mujeres (2013-2016)** ⁴⁶, donde el gobierno reagrupa las actuaciones existentes para combatir la violencia de género estableciéndose unos objetivos a seguir.

En relación a las medidas para recibir asistencia y ayudas económicas, se encuentra la **Ley 35/95 de 11 Diciembre Ayudas y Asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual**⁴⁷. En la misma línea se procede con la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** ⁴⁸ realizando nuevas redacciones de determinados artículos, destacando por ejemplo su disposición final decimocuarta aportando bonificaciones en los contratos temporales a las víctimas de violencia de género, entre otras.

Pero la violencia de género no es problema que solo sufran las españolas sino también las extranjeras, por esta razón se deben tomar medidas y aportar los recursos necesarios para los situaciones de residencia en nuestro país de las mujeres extranjeras víctimas residentes actualmente en España, por ello deberemos citar la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** ^{49 50}.

⁴⁶ Gobierno de España. *Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre las mujeres (2013-2016)*. 2013. Edita Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>

⁴⁷ Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. (B.O.E. de 12 de diciembre de 1995) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-26714

⁴⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (B.O.E. de 7 de julio de 2012) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

⁴⁹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (B.O.E. de 12 de Enero de 2000) [En Línea] [Fecha de consulta: 16/04/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo4-2000.html

⁵⁰ Se desarrolla en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009 (B.O.E. núm. 103 de 30 de abril de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 25/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd557-2011.html

Finalmente, respecto a la tutela judicial efectiva queda identificar dónde se regulan las sanciones. En el ámbito laboral se plasmaría en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** ⁵¹ junto la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales** ⁵² en referencia a materia laboral destacando la seguridad y salud de los trabajadores y **la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** ⁵³ (en adelante, L.J.S.) donde se regulan los conflictos de la tramitación del procedimiento sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor entre empresario y trabajadora junto con el despido nulo de esta.

Las comunidades autónomas también disponen de poder para poder legislar autonómicamente con el fin de mejorar la normativa estatal ⁵⁴ por ejemplo, Navarra ⁵⁵ establece una de las leyes más recientes en reguladoras de la violencia de género.

⁵¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (B.O.E. de 8 de agosto de 2000)

⁵² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (B.O.E. de 10 de noviembre de 1995)

⁵³ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (B.O.E. de 11 de octubre de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 30/03/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/136-2011.html

⁵⁵ Ley Foral para actuar contra la violencia hacia las mujeres, aprobada el 26 marzo de 2015 (B.O.E. de 17 de abril de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 16/04/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/550713-ley-foral-14-2015-de-10-abr-cf-navarra-para-actuar-contra-la-violencia.html.

2. MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. Derechos laborales

Hay que partir de que el “desempeño de una actividad profesional constituye un importante cauce de normalización de la vida de las víctimas de violencia de género”⁵⁶, es decir es la “respuesta imprescindible para romper el ‘circulo de sujeción’ de la mujer al hombre”⁵⁷ económicamente. Existen por tanto una serie de mecanismos que ayudan a desarrollar la actividad profesional de las víctimas establecidas por el ordenamiento jurídico laboral. Además esta medida no es solamente una medida de recursos económicos como se ha mencionado anteriormente, sino que también se entiende que constituyen un medio terapéutico para la víctima.

Entre los derechos laborales que establece el art. 4 del E.T. se destacan concretamente algunos de ellos como son: el derecho a la no discriminación (4.2. c), el derecho a la promoción y formación en el trabajo (4.2. b), etc. Estos preceptos recogen esos mandatos constitucionales mencionados anteriormente en el apartado de Normativa Estatal adaptándose a la normativa laboral.

Por esta razón, las medidas laborales de la víctima de violencia de género se encuentran garantizadas por el art. 17 de la L.O.M.P.I.V.G., con el fin de que no intervenga el origen, la religión o cualquier otra condición personal durante la ejecución de las mismas. Por ello, el legislador aporta los mecanismos suficientes para paliar las consecuencias negativas de la situación de desprotección a la que se ve sometida la víctima⁵⁸ mediante la discriminación positiva frente a trabajadoras sin la condición de víctima de violencia de género. Con estas acciones lo que se busca es aportar una mayor protección de la víctima de manera urgente, es decir proteger su derecho a la vida frente a su agresor sin la necesidad de abandonar su puesto de trabajo ya que es el medio que

⁵⁶ QUINTANILLA NAVARRO B. *Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, del 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Temas Laborales, nº 80, 2005. Pág. 32.

⁵⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ. M^a. *La dimensión laboral de la violencia de género*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2005. Pág. 9.

⁵⁸ Véase el capítulo II de LOMPIVG, específicamente el artículo 21 desarrollado por el E.T.

garantiza la independencia económica del agresor. Pero no se refiere solamente a interponer distancia frente a su agresor, sino también darle la oportunidad a la víctima de recuperarse física y psicológicamente. Se debe mencionar que estos mecanismos incluyen tanto a mujeres desempleadas como empleadas y que por tanto la carga que soporta el empresario sería diferente en cada caso. Por ello, en los apartados siguientes en función de cómo afectan las medidas desglosaremos el momento de la relación laboral entre empresario y víctima en inicio de la relación, durante el transcurso de esta y finalmente su extinción.

2.1.1. Al inicio de la relación laboral

Las víctimas de violencia de género se encuentran dentro del conjunto de personas con riesgo de exclusión social, ya que las características que conllevan su situación de víctima dificultan su inserción en el mundo laboral⁵⁹. Por esta razón legislador establece una serie de medidas para garantizar la entrada en el mundo laboral del colectivo vulnerado y su mantenimiento en el mismo. Es obligada en algunos casos la participación del empresario para que garantice una mayor protección hacia la mujer, por tanto se incentiva el uso de estas medidas por parte del Estado.

2.1.1.1. En el acceso al empleo

El **programa de inserción sociolaboral** o **programa público específico de empleo**, es una medida que pretende impulsar el acceso al mundo laboral de personas desempleadas. Va dirigido a determinados colectivos por ejemplo a menores y víctimas de violencia de género. Gracias a la personalización de sus acciones se pretende atender a las necesidades de cada persona ya que son dirigidas expresamente hacia los conflictos y condiciones a los que están sometidos en cada colectivo. Por tanto su objetivo es resolver los problemas del participante con la finalidad de conseguirles empleo. Las víctimas de violencia de género están incluidas entre estos colectivos protegibles, es por ello que se recoge en la L.O.M.P.I.V.G.⁶⁰ junto con el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción

⁵⁹ En la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social se identifica a la víctima de violencia de género en su exposición de motivos y en su artículo 1 como colectivo con posibilidades de exclusión social (B.O.E. núm. 116 del 15 de mayo del 2013). [En Línea] [Fecha de consulta: 23/06/16] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-5073-consolidado.pdf>

⁶⁰ Véase el artículo 22 de la L.O.M.P.I.V.G.

sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género⁶¹ (en adelante, R.D. 1917/2008) destinado exclusivamente a desarrollar esta materia. Para la aplicación de este plan la única condición que se le exige a las víctimas es la inclusión en los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, S.E.P.E.). No obstante, en el supuesto de que una empresa quiera contratar una mujer víctima de violencia de género a través de los contratos bonificados no será necesaria su inscripción al S.E.P.E. Además, las víctimas pueden ser añadidas al programa de Renta Activa de Inserción⁶² como indica el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en su sentencia del 12 de octubre de 2013. Sin embargo también se deben cumplir unos requisitos, aunque se van identificando nuevos medios de acreditación de la violencia para el acceso a la Renta Activa de Inserción no contemplados específicamente en la ley por ejemplo, se incluye la orden de alejamiento es decir una medida cautelar mediante resolución judicial en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 5329/2013, de 2 de octubre de 2013.

La única diferencia entre participantes sobre el uso de estos, es la duración de las medidas, ya que se tiene en cuenta el medio de acreditación de la situación de violencia de género para su cómputo, lo que se podría considerar discriminatorio. En el supuesto de tener una la sentencia condenatoria (como es el caso de la sentencia de la Audiencia Provincial núm. 507/2013 de 25 noviembre de 2013), su duración sería de 24 meses con incrementos en los casos en que la víctima que participe en programas formativos; en el caso de la resolución judicial o la orden de protección la duración de estas; y finalmente en el caso del informe del Ministerio Fiscal, el periodo de tiempo necesario para la adopción de la resolución requerida sobre la orden de protección.

⁶¹ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. (B.O.E. de 10 de diciembre de 2008) [En Línea] [Fecha de consulta: 30/03/16] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918

⁶² La Renta Activa de Inserción es un mecanismo que “trata de incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo a través de una ayuda económica. Además las víctimas de la violencia de género o víctimas de violencia doméstica que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al Programa, o durante su permanencia en éste, podrán percibir en un pago único una ayuda suplementaria de tres meses de renta activa de inserción sin que ello minore la duración de dicha renta. Esta ayuda se podrá percibir una sola vez por cada derecho a la admisión al programa de renta activa de inserción” [En Línea] [Fecha de consulta: 23/06/16] https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/folleto_rai_esp.pdf

De cualquier manera la pretensión de la medida es garantizar el empleo tal y como pasa en otros mecanismos más ambiciosos como es el caso de las modalidades de los contratos laborales por tener la condición víctima de violencia de género ⁶³ que veremos más adelante.

Por otro lado, se debe destacar la mejora que se establece en el supuesto de las trabajadoras autónomas ya que se otorgan **subvenciones al programa de promoción de empleo autónomo** regulado en la Orden TAS/1622/2007, de 5 Junio por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo ⁶⁴. En esta se desarrollan los **incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia** ⁶⁵, cuyo objeto es facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos. En el supuesto de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género ⁶⁶ al considerarse un colectivo con especiales dificultades de inserción laboral como la propia orden indica, se incrementan hasta un 10% las subvenciones correspondientes a mujeres como es el ejemplo de la subvención por el establecimiento por cuenta propia o subvenciones financieras, con un máximo de 10.000€ en ambas.

2.1.1.2. En la contratación

Para incentivar la contratación y la estabilidad en el empleo la víctima puede ser contratada mediante **un contrato de trabajo en modalidad de indefinido**, es decir sin límites de tiempo, donde obtendrá la empresa contratante a cambio una bonificación.

Ser víctima de violencia de género aporta una bonificación mensual de la cuota de la Seguridad Social. Antiguamente se regulaba en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo ⁶⁷, la cual determinaba una aportación de

⁶³ Estas modalidades contractuales forman parte del programa de inserción sociolaboral que más adelante estudiaremos y que se establecen en el art. 2 d) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 9 del mismo R.D. para su desarrollo.

⁶⁴ Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo (B.O.E. de 7 de junio de 2007) [En Línea] [Fecha de consulta: 06/03/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2007/06/07/pdfs/A24871-24876.pdf>

⁶⁵ Se establece en el art. 2 c) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 8 del mismo R.D. para su desarrollo.

⁶⁶ Véase el art. 3 de la Orden TAS/1622/2007.

850€ al año por cada trabajadora durante un periodo de tiempo de 4 años, el cual su equivalente diario sería de 70,83€. Sin embargo después surgió la modificación ⁶⁸ que aumentó dicha cuantía estableciéndola en 125€ mensuales, es decir 1.500€ anuales, la cual sigue vigente actualmente.

El límite temporal de la duración de la medida y la posible devolución por realizar una infracción de los requisitos establecidos como podría ser la obligación de mantener el vínculo contractual con la trabajadora, es de 4 años como hemos mencionado anteriormente, justamente el periodo de tiempo que dura un mandato electoral. Esta idea da a entender que el legislador actual cubre la situación de la violencia de género durante su época electoral y que por tanto no se trata de un mecanismo indefinido como su propio nombre indica ya que se condiciona a un determinado intervalo de tiempo. Por esta razón se crea la imposibilidad de obtener una estabilidad laboral y económica para la víctima, reforzando el vínculo de dependencia con su agresor al finalizar dicha medida ya que volvería a estar desamparada, incluso se presentaría una situación igual o peor que al inicio de la contratación. Por tanto pese a ser un mecanismo para facilitar la contratación y la estabilidad laboral debería tener una menor limitación temporal.

Como segunda opción, el empresario puede optar por el **contrato en modalidad temporal**, una alternativa más inestable que la anterior ya que limita el periodo de tiempo de la relación laboral. El punto positivo que aporta aparte de la oportunidad laboral, es la demostración al empresario de las capacidades y competencias de la trabajadora con la esperanza de que renueve el vínculo laboral. El empleador recibirá una bonificación mensual como en el caso anterior a la Seguridad Social de una cuantía de 600€ durante toda la vigencia del contrato⁶⁹. Debemos remarcar que para estas medidas como se ha especificado anteriormente, no es necesario que la trabajadora este inscrita en el S.E.P.E.

Sin embargo para incentivar una mayor calidad en el empleo y conseguir la estabilidad en el mundo laboral, el legislador se hace eco de ese mayor beneficio y por ello

⁶⁷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (B.O.E. del 30 de diciembre de 2008) [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/pdfs/A46586-46600.pdf>

⁶⁸ Que realizó el R.D. 1917/2008 a través de su disposición final primera.

⁶⁹ Se halla regulado en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006.

incentiva la conversión de contratos temporales a indefinidos de las víctimas de violencia de género con una determinada bonificación, la cual es del mismo modo que en los anteriores casos pero en este supuesto establece una cuantía de 1.500€⁷⁰. Esta cuantía es la más elevada comparada con la misma conversión celebrada entre víctimas de violencia doméstica (850€) o personas en situación de exclusión social (600€).

Por parte de los empresarios se considera que contratar mediante el contrato indefinido a sus trabajadores suele ser una opción dubitativa debido al carácter económico de la modalidad. Sin embargo aporta grandes beneficios empresariales a parte de la bonificación, ya sea a través de la formación y experiencia adquirida por la empleada por ejemplo o por el compromiso empresarial alcanzado junto con la confianza depositada en la asalariada. El problema transcurre cuando el empresario quiere extinguir la relación contractual ya que si no fuese por causas imputables al empleado, el empleador deberá sufragar el gasto del finiquito correspondiente. Por el contrario en el caso del contrato temporal, la extinción contractual es menos costosa y el periodo de duración de la relación del trabajador es menor, no obstante la bonificación es solamente durante el periodo de tiempo de la duración del contrato. Pese a parecer la anterior modalidad una medida más beneficiosa, el plantearse el contrato indefinido por los motivos mencionados y reiterando que la obligatoriedad de mantener a la trabajadora es ciertamente limitada podría considerarse equiparable a la modalidad temporal y por tanto suponer un mecanismo más atractivo para el empresario. También se destaca que la duración de la bonificación del contrato indefinido de las víctimas de violencia de género es la más alta y su cuantía se encuentra entre las mayores de todas las bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social exceptuando la contratación de personas con discapacidad (con un mínimo de 4.500€).

Una modalidad específica es el **contrato temporal de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género**⁷¹. Este no solo se ocupa de la subsistencia de la trabajadora y así facilitar la suspensión del contrato, sino que potencia dicha suspensión para garantizar la integridad de la empleada obteniendo a cambio incentivos empresariales. Sin embargo esta modalidad contractual no va dirigida a la

⁷⁰ Indicado en la Ley 3/2012 en su disposición final 14.3, modificando el artículo 2 de la Ley 43/2006 añadiendo el apartado sexto.

⁷¹ Se encuentra regulado en el artículo 21.3 de la L.O.M.P.I.V.G.

víctima de violencia de género ya que en este supuesto se trata de realizar un contrato de trabajo con una persona que ocupará el lugar de la empleada en la empresa, es decir la sustituye durante el periodo de tiempo que dure la ejecución de sus derechos, por ejemplo cuando ejerce del derecho a la suspensión del contrato de trabajo o mientras realiza movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Por tanto al celebrar el contrato temporal de interinidad, el empresario gana bonificándose con el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Por otro lado además contrata a un nuevo trabajador y ayuda a conservar el empleo a la trabajadora víctima ya que podría cubrir la ausencia de esta a través de su poder de organización y dirección. Para mostrar de manera más gráfica los efectos que esta política produce se muestran el número de contratos realizados en España durante el año 2015.

Comunidad autónoma	Nº contratos bonificados	Nº contratos de sustitución
Andalucía	144	3
Aragón	22	1
Principado de Asturias	12	2
Islas Baleares	5	4
Canarias	35	2
Cantabria	8	4
Castilla y León	57	6
Castilla - La Mancha	21	1
Cataluña	56	15
Comunidad Valenciana	101	4
Extremadura	9	7
Galicia	33	14
Comunidad de Madrid	106	41
Región de Murcia	17	1
C. Foral de Navarra	6	5
País Vasco	15	5
La Rioja	7	1
Ceuta	1	0

Fuente: Gobierno de España ⁷²

⁷² Datos extraídos de: Gobierno de España. <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> [En Línea] [Fecha de consulta: 07/03/16]

Los datos reflejan la superioridad en los contratos bonificados sobre los de sustitución. Es decir dicha medida es la más usada por los empresarios pudiendo ser considerada más atractiva para ellos. Como contrapartida, facilitar que el empleador cree empleo pone a la víctima en una situación de desprotección laboral, ya que en realidad el empresario lo puede identificar como un problema por las medidas de discriminación positivas definidas en el convenio colectivo correspondiente en provocar una desigualdad de género e incluso diferencias entre las propias trabajadoras de la empresa. Por otro lado también puede suceder que al empleador no le interese formar a una nueva persona para ocupar el lugar de trabajo de la víctima durante su sustitución, ya que simplemente podría hacer uso de sus facultades de dirección y organización como hemos mencionado anteriormente y plantearse suplir el lugar de trabajo con los trabajadores actuales de su plantilla.

Otra de las medidas que establece el programa de inserción sociolaboral encaminado a creación de contratos es el **itinerario de inserción sociolaboral**⁷³. Este exige una formación para su desarrollo a los técnicos encargados ya que serán los responsables del seguimiento y evaluación de las víctimas coordinando los procesos necesarios para culminar con un puesto de trabajo adecuado a la trabajadora. Dentro del itinerario se incluye **un programa formativo específico**⁷⁴ aplicable cuando crea necesario el responsable. Este se divide en dos fases; la primera sería la llamada primera fase de preformación, la cual incluye una primera visión con la finalidad de preparar a las trabajadoras hacia la segunda, es decir motivar a la víctima, aportarle habilidades sociales y básicas... La segunda fase se nombra como fase segunda de formación profesional para el empleo, esta trata de formar a las participantes en diversas categorías profesionales que tengan salida laboral, es decir que existan ofertas disponibles para generar empleo a través del subsistema de formación profesional de empleo del S.E.P.E. Además, un detalle importante es que la legislación se encarga de que existan compromisos de contratación por el anterior sistema, especificando incluso contratación de un nivel de mínimo del 60% de las cursantes al finalizar dicho procedimiento.

⁷³ Se establece en el art. 2 a) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 6 del mismo R.D. para su desarrollo.

⁷⁴ Se establece en el art. 2 b) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 7 del mismo R.D. para su desarrollo.

2.1.2. Durante la relación laboral

Existen mecanismos que producen los mismos efectos que los anteriores ya que también se puede favorecer a la víctima mejorando su posición en la relación laboral. Por lo tanto se tratarán el conjunto de medidas incentivadoras, los convenios para favorecer la contratación y la movilidad geográfica, la modificación de la relación laboral y una serie de derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

2.1.2.1. Convenios e incentivos

Los incentivos a la movilidad geográfica⁷⁵ forman parte del programa de inserción sociolaboral del que se habló en el apartado de Acceso al empleo. Por incentivos entendemos estímulos económicos o beneficios que resulten atractivos para el empresario favoreciendo a la trabajadora víctima para que esta pueda distanciarse de su agresor sin perder su puesto de trabajo. Por tanto la finalidad de esta medida es hacer frente a la proximidad de la trabajadora víctima de violencia de género con su agresor. Se considera que existe movilidad geográfica al trasladar efectivamente la residencia habitual de la trabajadora a más de 50km de la localidad de origen, exceptuando desplazamientos con destino u origen a Ceuta y Melilla y/o desplazamientos interinsulares. Por ello se ayuda a desarrollar dicha acción a través de subvenciones que costeen los gastos que puedan originarse como por ejemplo, el desplazamiento de la trabajadora y los familiares a cargo que convivan con ella abonando los importes de desplazamientos por transporte público o particular, gastos de transporte de mobiliario y enseres etc.

Sin embargo, esta incentivación está limitada en algunos casos ya que se trata de ceñirse a un máximo de determinadas veces el importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente. Por ejemplo en el caso de alquiler, adquisición de vivienda u hospedaje se acotaría con un máximo de diez veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual e incluso en los gastos en guardería y atención a personas dependientes generados a lo largo de los primeros doce meses de la vigencia del contrato se establecería el límite máximo de cuatro veces del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual. Esta medida podría ser debería ser coordinada con los mecanismos relacionados a viviendas protegidas y residencias destinadas a las víctimas establecidas en el art.28 de la L.O.M.P.I.V.G.

⁷⁵ Se establece en el art. 2 d) del R.D. 1917/2008.Véase el art. 10 del mismo R.D. para su desarrollo.

Por otro lado, unido a la movilidad también se establecen **los convenios elaborados para favorecer la contratación y movilidad geográfica de estos grupos**⁷⁶. Su finalidad es fomentar la colaboración de las empresas a través de los convenios creados por la Delegación del Gobierno para la violencia de género con el objetivo de sensibilizarlas ante las situaciones de violencia que pueden padecer sus empleadas y la inserción laboral de las víctimas. Además estos serán difundidos a través del S.E.P.E. y otras entidades que atiendan a las víctimas con el propósito de realizar las gestiones necesarias para poner en contacto a la mujer víctima con la empresa. En cada convenio se establece una herramienta de seguimiento, análisis del funcionamiento y efectividad del mismo a través del órgano llamado la Comisión de seguimiento hacia las entidades que se acojan a dicho convenio⁷⁷.

Por último, existen **los incentivos para compensar diferencias salariales**⁷⁸ en los nuevos contratos que la trabajadora pueda realizar a partir de la extinción del último vínculo laboral por la situación de violencia de género. Se aplica en los casos que la víctima haya extinguido de manera definitiva la relación contractual de manera unilateral, es decir de carácter voluntario al verse obligada a ejercer su derecho a la protección de su integridad. En el subsiguiente contrato es indiferente la modalidad establecida es decir si es temporal o indefinido, simplemente se requiere una duración efectiva igual o superior a seis meses, el cual implique una disminución salarial. Y su duración será de un tiempo máximo de doce meses con una cuantía a percibir máxima de 500€/mes. Este mecanismo proporciona protección económica a la trabajadora para resarcir las consecuencias derivadas de la extinción por su condición de víctima.

2.1.2.2. Modificaciones del contrato de trabajo

El derecho a la vida es el bien más vulnerado en la víctima, por ello se deben establecer medidas de protección y asistencia para defenderlo. Para ello el legislador propone modificaciones del contrato de trabajo a través de la movilidad geográfica o la suspensión de la relación laboral.

⁷⁶ Se establece en el art. 2 g) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 9 del mismo R.D. para su desarrollo.

⁷⁷ Véase el art. 12 del RD 1917/2008.

⁷⁸ Se establece en el art. 2 f) del R.D. 1917/2008. Véase el art. 11 del mismo R.D. para su desarrollo.

Es el caso de **la movilidad geográfica** o **el cambio del centro de trabajo** ⁷⁹ la idea del traslado se basa en desplazarse de tal manera que el trabajador/a deba modificar su residencia ya sea por tiempo indefinido o temporal con unos límites. Aunque la movilidad geográfica responde a decisiones empresariales (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), en el caso de la víctima se le posibilita el cambio de puesto de trabajo por su situación.

Hay que destacar que la situación de la violencia de género no viene derivada del estado de la empresa, sino por la condición personal en que se encuentra sometida la trabajadora maltratada. Por tanto su motivación es garantizar la protección de la víctima, es decir huir de su agresor ya que así se dificulta la labor de ser localizada por él y ejercer su derecho a la asistencia social integral en un lugar donde tenga una serie de garantías y recursos para seguir desarrollando su profesión de manera normal ⁸⁰. Además estas tienen preferencia para ocupar un puesto vacante de su ocupación similar, es decir el mismo grupo profesional o equivalente ⁸¹ en cualquiera de los diversos centros de trabajo. Por esta razón, el empleador está obligado a informar sobre las vacantes disponibles presentes y futuras.

La característica especial o destacable del recurso es la implantación del derecho de reserva durante un periodo de tiempo de seis meses, ya que su objetivo es conservar el lugar de trabajo inicial de la trabajadora víctima. Al finalizar dicho periodo, se le propondría la opción de retornar a su anterior puesto de trabajo o seguir en el nuevo, si escogiera el posterior perdería la reserva del habitual. Sin embargo, esta medida está condicionada por las circunstancias ya que dicho puesto de trabajo debe existir y estar disponible ⁸². Además la movilidad podría verse mejorada si se coordinara el periodo de reserva junto el tiempo necesario para desarrollar los mecanismos oportunos de protección contra su agresor, ya que seis meses podrían ser insuficientes y por otro lado las trabajadoras se ven obligadas a decidir inmediatamente en vez de tener la posibilidad de meditarlo.

⁷⁹ Mencionado en el art. 40 del E.T.

⁸⁰ Por ello que se crea el apartado cuarto del art. 40 del E.T.

⁸¹ Como se establece en el art. 12 del E.T.

⁸² Como indica el art. 40.3 bis del E.T.

Sin embargo, cuando existan conflictos en la tramitación del procedimiento sobre la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, la suspensión del contrato de trabajo y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor⁸³, la trabajadora víctima deberá acudir a la vía judicial. Se otorga a este proceso un carácter urgente y de tramitación preferente.

En el supuesto de las trabajadoras del ámbito público⁸⁴ existe una mejoría en el derecho a la movilidad geográfica la cual se desarrolla través de la Resolución de 25 de Noviembre de 2015⁸⁵, ya que existe la diferencia de que es considerado traslado forzoso sin necesidad de que sea una vacante de necesaria cobertura, por tanto la víctima tiene una mayor protección en comparación con la trabajadora por cuenta ajena que está sometida a la condición de la existencia de una vacante o incluso de otro centro de trabajo. Además los gastos e indemnizaciones que correspondan a la empleada pública derivados de su situación de violencia serán abonados por el Ministerio, Organismo, Agencia o Entidad encargada en que se encontrara destinada en el momento de realizarse la movilidad, por tanto aquí existe otra mejora en comparación con la trabajadora por cuenta ajena.

Por otro lado a este colectivo también se les incluyen situaciones administrativas tales como servicios activos, servicios especiales, etcétera, pero en caso de la violencia de género se destacan las **excedencias**⁸⁶ ya que se establece la clase llamada **excedencia con modalidad por violencia de género**. Una excedencia por tanto, se trata de una situación en la que se suspende el contrato de trabajo a solicitud del empleado, situación similar al permiso. En este supuesto, dicha acción se puede solicitar sin tener prestado el

⁸³ Véase el art. 138 de la L.J.S.

⁸⁴ Se establece en el art. 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. 21 de octubre de 2015). Anteriormente era un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura pero se sustituyó gracias a la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (B.O.E. núm. 150, de 23 de junio de 2007) [En Línea] [Fecha de consulta: 25/06/16] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-12356-consolidado.pdf>

⁸⁵ Resolución de 25 de noviembre, (B.O.E. de 10 de diciembre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/02/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/10/pdfs/BOE-A-2015-13411.pdf>

⁸⁶ Se establece en los arts. 85 d) y 89.1 d) del Estatuto Básico del Empleado Público.

periodo mínimo de servicios previos y sin ser exigible el periodo de permanencia. Esta medida adjunta una reserva del puesto de trabajo, la cual tendrá una duración de seis meses, además serán computables a dichos periodos los diferentes elementos como la antigüedad, los derechos de carrera... Por tanto la finalidad del mecanismo es permitir a la trabajadora reordenar su vida, ejercer su derecho a la protección y a recibir asistencia social integral. Posteriormente, podría ser prorrogado por parte de las actuaciones judiciales por un periodo de tres meses hasta un máximo 18 meses. Un detalle importante es que en los dos primeros meses, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones integras, y en su caso las prestaciones familiares por hijos a cargo.

Este tipo de excedencia no existe en los trabajadores por cuenta ajena siendo así una mejora destacable en comparación. Sin embargo se puede considerar que el periodo de reserva del puesto de trabajo vulnera la finalidad del mecanismo ya que la trabajadora deberá plantearse seguir ejerciendo sus derechos o volver a su empleo por tal de no perder sus recursos económicos, y por tanto sus medios económicos necesarios para romper ese vinculo de dependencia con su agresor. Por esta razón debería igualarse el periodo de reserva con la duración de la excedencia. También debería aplicarse algún método o procedimiento medico como por ejemplo un certificado psicológico en los supuestos en que al finalizar el periodo máximo de tiempo de la excedencia, la trabajadora víctima aún no se viera capacitada para volver a su lugar de trabajo debido a sus circunstancias personales, pudiendo así extender la medida el tiempo necesario para su recuperación.

Por otro lado la **suspensión del contrato de trabajo**⁸⁷ es una medida in extremis ya que por determinadas circunstancias psicológicas la trabajadora se ve obligada a dejar de trabajar, es decir interrumpe la prestación de servicios de manera unilateral. Dicha suspensión genera una reserva del puesto de trabajo con una duración inicial de seis meses, no obstante si fuese necesario ampliarlo para ejercer su derecho a la protección de su integridad física podría realizarse a través de la tutela judicial efectiva, es decir vía judicial prorrogándose en periodos de tres meses con un máximo de 18 meses. Se intenta por ello otorgar un periodo de tiempo a la víctima para que pueda reordenar su vida incluyendo la posibilidad de ejercer su derecho a recibir asistencia social integral.

⁸⁷ Se establece en el art. 45.1 n) del E.T. Véase el art. 48.6 del mismo texto legal para su desarrollo.

Un punto a favor de este mecanismo es que no se establece preaviso como sucede en otros supuestos.

A veces ni la movilidad geográfica es suficiente ya que el maltrato sufrido por la víctima la ha deteriorado tal manera que no se ve capaz de acudir a su puesto de trabajo y por ello se ve obligada a renunciar a él de manera temporal o definitiva. Este mecanismo parece que sea contradictorio a otros ya que en estos el objetivo principal es evitar la agresión del maltratador protegiendo a la víctima y romper el vínculo económico, por tanto suspendiendo la relación laboral parece que dé un paso hacia atrás ya que no recibe retribución económica y necesitaría compaginarse con ayudas sociales.

Por tanto podría exigirse la posibilidad de ampliar el tiempo de duración de dicha suspensión ya que no se tiene conocimiento del criterio a seguir en su día para el establecimiento del actual periodo y por tanto puede resultar insuficiente para la víctima. También se deberían establecer unas circunstancias determinadas para ejercitar el derecho por ejemplo, acreditándose mediante alguna certificación médica.

2.1.2.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Estas medidas fueron creadas con el fin de poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores haciendo compatible el ámbito laboral y familiar. En el caso de las víctimas de violencia de género su vida se vuelve en un pequeño periodo de tiempo peyorativamente distinta a la etapa anterior a la violencia, por ello se deben establecer medidas de protección y asistencia social para ayudarlas a reordenar y redirigir su vida a través de mecanismos en relación a la jornada de trabajo como la reducción de esta con reducción proporcional del salario, la adaptación del horario, la flexibilidad para ordenar el tiempo de trabajo o la justificación de las ausencias y retrasos.

El derecho a ejercer la **reducción de jornada con reducción proporcional del salario** se entiende como la disminución de la cantidad de horas efectivas que debe realizar un trabajador/a, por ello debemos saber cuál es el límite legal establecido⁸⁸. Por tanto el salario debe ser proporcional en relación al periodo de tiempo indicado para efectuar la actividad profesional realizada por la trabajadora. Como contrapartida esta medida supone una discriminación en la retribución ya que el objetivo principal de obtener

⁸⁸ Este dato se encuentra pactado en el convenio colectivo de aplicación o contrato de trabajo firmado por las partes, no obstante la duración máxima de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales de promedio al cómputo anual como indica el art. 34 del E.T.

recursos para romper el vínculo de dependencia económica de la trabajadora hacia su agresor se ve quebrantado. Por ello una posibilidad que podría considerarse es pactar un salario mínimo por ejemplo, la cantidad económica establecida en el Salario Mínimo Interprofesional. Además la ley tampoco especifica el porcentaje horario a disminuir, por tanto los sujetos deberán ponerse de acuerdo.

Según la doctrina en relación a la jornada también se menciona un mecanismo totalmente contrario al anterior, esta propone considerar la necesidad de ampliar la jornada en los casos de las trabajadoras con contratos a tiempo parcial, e incluso proporcionar facilidades para acceder a un segundo empleo cuando la trabajadora tenga necesidades económicas⁸⁹.

La otra idea similar en relación al periodo de trabajo es **la reordenación de este**, es decir **adaptar el horario de trabajo** de la trabajadora u obtener **una flexibilidad** para ordenar dicho tiempo o usar otras estrategias indicadas por la empresa⁹⁰. Los convenios pueden mejorar por tanto deben aplicarse los criterios establecidos en ellos. En conclusión, debe existir cooperación por parte del empresario y voluntad entre las partes para negociar y llegar a un pacto común para la elaboración de los convenios.

Por tanto la motivación por el cual se establece esta medida es en primer lugar, poder ejercer el derecho a la asistencia social integral, seguido de la otorgación del tiempo necesario a nivel personal, laboral y familiar, y por ultimo hacer efectiva la protección de la trabajadora ya que ayuda a que el agresor no pueda localizarla por tener un itinerario distinto al habitual.

El derecho de asistencia social viene establecido en el art. 18 L.O.M.I.V.G., el cual engloba los servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo, acogida y de recuperación integral. En pocas palabras se trata de una visión multidisciplinaria ya que se encuentra compuesta de la acción de informar a las víctimas, darles atención psicológica y apoyo social, realizar un seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer, aportar apoyo educativo a la unidad familiar, formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos, apoyo a la formación e inserción laboral... En

⁸⁹ MINGO BASAIL, M^a. ‘‘La violencia de género en el ámbito laboral...’’ Op. Cit. Pág. 130.

⁹⁰ Se establece en el art. 37.8 del E.T.

relación a atenderse de manera personal, se refiere a usar el tiempo que crea necesario la víctima para ella misma, juntamente con su unidad familiar, es decir disponer tiempo a libre disposición para organizarse como crea conveniente para mejorar su autoestima.

Sin embargo, reducir sus ingresos económicos no es un punto a favor como sucedía en la reducción de jornada e incluso se debería tener en cuenta en vez de reducir, ampliar la jornada en el supuesto de la jornada parcial junto con la idea de facilitar la compatibilización con segundos empleos. Tampoco se detalla cual será el procedimiento para volver a su situación inicial de jornada completa o ampliar sus horas de jornada parcial cuando sea posible⁹¹.

En cuanto al derecho a tener **ausencias** o faltas de **puntualidad**, es decir que la trabajadora víctima no asista a su puesto de trabajo o retrase su entrada motivada por su condición física o psicológica derivada del maltrato, es exigible estar avaladas por los servicios de salud o los servicios sociales. Por tanto, estas causas no pueden ser razón para extinguir el contrato de trabajo motivándose en causas objetivas ni sufrir sanciones disciplinarias⁹². No obstante comporta el deber de comunicarlo a la mayor brevedad posible a la empresa por parte de la trabajadora⁹³. La doctrina de los tribunales entiende que puede considerarse injustificada la ausencia por no haber sido comunicada a tiempo al empresario aunque fuese acreditada por los servicios Sociales o de Salud⁹⁴. Asimismo, los sindicatos reclaman el factor retributivo en estos casos debiendo tener en cuenta que se pudieran compensar con otro tipo de medidas para que no recayera todo el peso económico en la empresa⁹⁵.

⁹¹ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. ‘‘Protección laboral y de Seguridad Social...’’ Op. Cit. Pág. 130

⁹² Como especifica el art. 52 d) del E.T.

⁹³ Establecido en el art. 21.4 de la L.O.M.P.I.V.G.

⁹⁴ Como indica la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 7 de octubre de 2004 procedente de: PERÁN QUESADA, S. ‘‘ La protección de la trabajadora víctima de violencia de género ante el despido. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 3 de octubre de 2008. ‘‘ *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 58/200816/2008, Editorial Aranzadi, SA, Cizur Menor. 2008. Pág. 6 [En Línea] [Fecha de consulta: 07/07/16] <http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Id94e4b30b77011dda21701000000000&sguid=i0ad8181600000155c6c2a60e8385367f&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#contador2>

⁹⁵ Unión General de los Trabajadores. *Día Internacional para la Eliminación de la violencia contra la mujer. Más y mejores derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. Análisis y propuestas de mejora los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, el acoso sexual y*

Se considera también que la trabajadora no solo debería tener medidas con el objetivo de garantizar su derecho a la asistencia social integral propio, sino también de sus hijos o personas que tenga a su cargo ya que está establecido el derecho a la asistencia social integral en menores en el art. 19.5 de la L.O.M.P.I.V.G por ejemplo, para que la trabajadora pueda acompañarles a recibir atención psicológica en el caso que fuese necesario⁹⁶.

En los supuestos derivados de conflictos en los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legalmente por no llegar a acuerdo entre ambas partes o declarar la incongruencia de la justificación aportada por el empleador, se solicitará **la nulidad de las medidas empresariales**⁹⁷, en relación a las medidas sobre la violencia de género como la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, reordenación del tiempo de trabajo...

Se establece además la posibilidad de acumular la indemnización por daños y perjuicios hacia el empresario causados por la negativa o demora de no haber podido usar sus derechos en el preciso momento en que los necesitaba.

La doctrina indica que sería mejor “que fuera el empresario discrepante quien pudiera acudir a los Tribunales en caso de no estar de acuerdo con el ejercicio de estos derechos por parte de las trabajadoras”⁹⁸ siendo así una medida más eficaz para la trabajadora pudiera acogerse directamente a su derecho y después resolver las controversias derivadas y no ser al revés, teniendo que esperar un derecho que necesita cuanto antes mejor.

2.1.3. Al finalizar la relación laboral

En la extinción de la relación laboral entre trabajadora y empresario, el ordenamiento jurídico laboral establece que pueden dar a lugar a decisiones unilaterales por cada una

el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Pág. 20 [En Línea]. [Fecha de consulta: 30/03/16] http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20UGT%2025%20de%20noviembre%202014_dia_elimination_violencia_mujer_UGT.pdf

⁹⁶ Unión General de los Trabajadores. “*Día Internacional para...*” *Ibidem*.

⁹⁷ Véase el art. 139 de la L.J.S., destacando su apartado segundo.

⁹⁸ ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. “*Protección laboral y de Seguridad Social...*” *Op. Cit.* pág. 133.

de las partes por ejemplo, puede venir originado por el incumplimiento de uno de los sujetos. Sin embargo este también sería el caso de la trabajadora víctima de violencia de género, por ello se analiza que sucede al respecto.

En cuanto a la **extinción del contrato de trabajo** en la situación de la víctima se trata de una decisión voluntaria⁹⁹, es decir se aporta la posibilidad de extinguir la relación laboral unilateralmente por parte de la trabajadora consecuencia de la obligación de abandonar definitivamente su puesto de trabajo por sus circunstancias personales aunque disponga de las anteriores medidas. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), de 2 de febrero de 2010 (AS\2010\926) hace hincapié en cumplir los requisitos necesarios para el disfrute de este derecho.

La doctrina entiende que quedan eximidas obligaciones tales como preavisar con la antelación prevista en el convenio o respetar los pactos de permanencia o de competencia¹⁰⁰. En este caso la trabajadora pasaría a situación legal de desempleo y si cumpliera los requisitos necesarios podría optar a percibir la correspondiente prestación, subsidio o ayuda como se indicará más adelante. En todo caso se debe presentar la comunicación al empresario por escrito.

Para garantizar la invulnerabilidad de la empleada se establece el derecho a instar la nulidad de las actuaciones realizadas por el empleador en el caso de despido considerado **como despido nulo**¹⁰¹. Se trata por tanto de la situación de un despido motivado en una vulneración de un derecho fundamental o por sufrir alguna discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico. En el caso de la trabajadora víctima de violencia de género, se encuadraría en que esta hayan ejercitado sus derechos y como consecuencia de ello haya sido despedida de su empleo como sucede en: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7262/2008 de 3 de octubre de 2008, determinando que realmente la causa del despido de la trabajadora estaba basada en el uso del derecho a la reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo utilizado y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1609/2007 de 2

⁹⁹ Establecida en el art. 49.1 m) del E.T.

¹⁰⁰ MINGO BASAIL, Mª. “*La violencia de género en el ámbito laboral...*” Op. Cit. Pág. 131.

¹⁰¹ Establecida en el art. 55.5 del E.T.

noviembre de 2007 donde la empresa fundamenta su decisión de extinción por otros motivos cuando se efectuó dicha acción después de comunicar la víctima la causa de su incapacidad consecuencia de su condición. No obstante, la doctrina nos indica que la legislación en este punto se encuentra incompleta, ya existe el condicionante de haber sido despedida por ejercitar sus derechos por tanto excluye las trabajadoras que no estén incluidas quedando desprotegidas, si bien se entiende que podría considerarse despido antijurídico discriminatorio por razón de sexo, según el art. 55.5.1º del E.T., en relación al 17 del E.T. cuando la mujer demostrara el conocimiento del empresario de su situación¹⁰². Es decir si es despedida a consecuencia de su situación, no se encuadraría dentro de este concepto, sino en el caso de despido discriminatorio por razón de sexo por tener la condición de mujer. Por ello, si el juez competente declarara mediante sentencia condenatoria la nulidad del despido, le correspondería a la empresa readmitir a la trabajadora víctima en su lugar de trabajo y aportarle los salarios de tramitación derivados junto con la indemnización por daños y perjuicios si fuera considerada.

2.2. Derechos de Seguridad Social

También el sistema de Seguridad Social tiene mecanismos de protección para los trabajadores ante determinadas situaciones de necesidad, por ello tiene en cuenta a la víctima de violencia de género para establecer recursos económicos hacia la trabajadora garantizándole una mayor protección. Por tanto el objetivo de estas medidas es garantizar o ampliar la acción protectora de la víctima de violencia de género¹⁰³.

2.2.1. La cotización de la trabajadora víctima

“La cotización es la acción por la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho sistema, por el ejercicio de una actividad laboral. Sus elementos básicos son la base de

¹⁰² MINGO BASAIL, M^a. “*La violencia de género en el ámbito laboral...*” Op. Cit. Pág. 134.

¹⁰³ A través de la cotización al sistema y de las diferentes clasificaciones. Clasificación extraída de Gobierno de España. *Guía de los Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. [En línea] [Fecha de consulta: 25/04/2016] http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_Derechos_2013.pdf

cotización, el tipo de cotización y la cuota’’¹⁰⁴. Ambas medidas tienen el objetivo de proteger a la víctima económicamente en base con la cotización.

Por tanto una de las medidas que el ordenamiento jurídico establece es la **suscripción a un convenio especial con la Seguridad Social**. Este es suscrito entre la Tesorería General de la Seguridad Social a través de los órganos competentes, los trabajadores y los pensionistas que cumplan determinadas condiciones y se encuentra regulado en la **Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social**¹⁰⁵ (en adelante, Orden TAS/2865/2003). Su finalidad es mantener las bases de cotización anteriores a la reducción de la jornada laboral y sostener una acción protectora a través de la consideración de seguir en alta en el sistema en las diferentes modalidades profesionales. No obstante la Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social¹⁰⁶ modificó la anterior orden para introducir a las víctimas de violencia de género con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral de las víctimas, y por tanto no dejar a la trabajadora desvalida.

La norma establece una serie de procedimientos para adherirse al convenio, desde la solicitud necesaria cumpliendo determinados requisitos hasta la formalización en un periodo máximo de tres meses por ejemplo¹⁰⁷.

En el supuesto de las trabajadoras por cuenta ajena no procederá dicha suscripción en los casos que se computaran el 100% de la cuantía sin la reducción. En el resto de supuestos, para calcularla debemos saber que estará constituida por la diferencia de las

¹⁰⁴ Seguridad Social. [En línea] [Fecha de consulta: 24/06/2016] http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/AreaInformativa/Laobligaciondecotiz4903/index.htm

¹⁰⁵ Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (B.O.E. de 18 de octubre de 2003) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16] http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095157

¹⁰⁶ Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (B.O.E. de 14 de septiembre de 2007).) [En Línea] [Fecha de consulta: 23/04/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2007/09/14/pdfs/A37530-37532.pdf>

¹⁰⁷ A través del artículo 21 hacia delante de dicha orden se trata la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena, cese en el caso de los trabajadores autónomos...

bases de cotización correspondientes a la reducción de jornada, y la de cualquiera de las bases elegidas por el interesado que le ofrece la ley, refiriéndose a los periodos de 24-12 meses anteriores al inicio del hecho o la fecha en que se extinguió la obligación de cotizar.

Por último falta mencionar la **consideración de periodos de cotización efectiva del tiempo de suspensión**¹⁰⁸, como su propio nombre indica se aplicaría durante la suspensión de la relación laboral y por ello se consideraría la trabajadora víctima de violencia de género asimilada al alta teniendo derecho a la prestación sanitaria de la Seguridad Social.

En referencia al cálculo de la base de cotización, hay que tener en cuenta el promedio de las bases cotizadas durante los seis últimos meses anteriores a la suspensión de la obligación a cotizar. En el supuesto de que no reuniera dicho periodo, se usarían los cómputos acreditados. Existe un condicionante para el empresario, este deberá comunicarlo en un periodo de tiempo de 15 días a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2.2.2. Medidas en relación a la acción protectora

La acción protectora es ‘‘un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. En su mayoría son económicas’’¹⁰⁹, por ello en la víctima se utiliza para frenar las consecuencias negativas de la violencia de género aportándole recursos económicos. En los diversos puntos se hablarán de prestaciones o subsidios, por esta razón se determinará que se entiende por dichos conceptos. Por prestaciones se entiende una ‘‘cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal’’¹¹⁰, es decir el concepto de

¹⁰⁸ Véase el art. 21.2 de la L.O.M.I.V.G. junto la disposición adicional única del R.D. 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (B.O.E. de 22 de noviembre de 2005) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-19151

¹⁰⁹ Seguridad Social [En Línea] [Fecha de consulta: 23/04/16] http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Accionprotectorapre12778/index.htm

¹¹⁰ Real Academia Española [En Línea] [Fecha de consulta: 23/04/16] <http://dle.rae.es/?id=U6q7XKf#5gGj2H6>

acción protectora propiamente dicho. Y por otro lado, el subsidio se trata de “una prestación pública de asistencia de carácter económico y de duración determinada”¹¹¹.

En síntesis, la acción de protección social en la violencia de género consiste en los derechos en relación la maternidad y la paternidad, la jubilación, la viudedad y el desempleo, los cuales se pueden diferenciar como medidas a corto y largo plazo por la duración de estas. Además en alguno de ellos se crea la distinción entre el objetivo de proteger a la víctima con el de sancionar a su agresor como sucede en los casos de la prestación de viudedad y la paternidad.

2.2.2.1. La protección de la maternidad y la paternidad

En cuanto a la prestación de maternidad ¹¹² es un subsidio otorgado a los trabajadores con la finalidad de cubrir la pérdida de ingresos por suspender su contrato o interrumpirlo por el disfrute del periodo de descanso correspondiente en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento familiar y tutela durante un periodo de tiempo establecido por la ley a condición de cumplir una serie de requisitos¹¹³. Por tanto durante el tiempo que dure dicha prestación se consideraran los periodos como cotización efectiva y consecuentemente los empleados asimilados al alta.

En el supuesto de la violencia de género interesa el apartado de la maternidad, el cual se encuentra establecido en el artículo 4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (en adelante, R.D. 295/2009)¹¹⁴ ¹¹⁵. Estableciendo en su art. 24 como situaciones asimiladas al alta “los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de

¹¹¹ Real Academia Española [En Línea] [Fecha de consulta: 23/04/16] <http://dle.rae.es/?id=YZe7hh6>

¹¹² Se encuentra regulada la maternidad y la paternidad en los capítulos VI-VII de la L.G.S.S.

¹¹³ Seguridad Social [En Línea] [Fecha de consulta: 23/04/16] http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm

¹¹⁴ R.D. 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (B.O.E.de 21 de marzo de 2009) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16]. <https://www.boe.es/boe/dias/2009/03/21/pdfs/BOE-A-2009-4724.pdf>

¹¹⁵ Se resalta que solo es aplicable en las trabajadoras víctimas de violencia de género por cuenta ajena y propia en su apartado sexto.

género, cuando, en supuestos de adopción o acogimiento, el subsidio por maternidad sea percibido por el otro progenitor”. Por tanto la condición necesaria para hacer uso de este derecho es que el subsidio sea recibido por el padre con el fin de ayudar a que la trabajadora pueda seguir ocupando su lugar de trabajo.

También para la protección de la trabajadora existe la opción de retirar la posibilidad del disfrute a favor del otro progenitor del subsidio por maternidad ¹¹⁶ cuando existan circunstancias inviables para su aplicación, entre ellas la violencia de género. Por ello se trata de una medida que sanciona del uso del disfrute del derecho a percibir la prestación por paternidad al agresor.

2.2.2.2. La pensión de jubilación

Otra opción para la víctima es la posibilidad ejercer su derecho a percibir la pensión de **jubilación anticipada**. De manera general la prestación por jubilación en su modalidad contributiva cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos¹¹⁷. En el supuesto de ser anticipada, nos encontramos ante una modalidad diferente, ya que esta se caracteriza por el hecho de que el trabajador aun no ha cumplido la edad necesaria para jubilarse por la modalidad ordinaria, además para poder hacer uso del disfrute de dicha prestación el empleado debe cumplir una serie de requisitos establecidos por la ley como por ejemplo acreditar haber recibido la indemnización correspondiente a la extinción del contrato.

En referencia a la situación de la violencia de género, dicha prestación también se destina a mujeres que se hallen integradas en el colectivo y que extingan su contrato laboral a consecuencia de la situación de violencia dándoles así acceso a la modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador. Esta modalidad se encuentra regulada en el art. 207 de la L.G.S.S., determinando los sujetos que forman parte como es el caso de las víctimas y la cuantía de la pensión, la cual será el resultado de la reducción a través de la aplicación por cada trimestre o fracciones, en el momento del hecho causante que le faltara al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación,

¹¹⁶ Véase el art. 9 del R.D. 295/2009.

¹¹⁷ Seguridad Social [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16] http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm

en cada caso resultando de aplicación la serie de coeficientes establecidos en función del periodo cotizado acreditado.

2.2.2.3. La pensión de viudedad

Por otro lado a la trabajadora se le concede el derecho a poder acceder a la **pensión viudedad** que el Sistema de la Seguridad Social prevé en los supuestos de fallecimiento de una persona, la cual es la originaria de esta con el fin de proteger la situación económica de su receptor. Por regla general, los beneficiarios son personas que han tenido una relación sentimental o eran pareja del fallecido, con la condición de no haber contraído matrimonio nuevamente con otra persona o pareja de hecho como especifica la L.G.S.S. Como indica su art. 220.1, las trabajadoras pueden acceder a dicha prestación aunque exista separación, divorcio o nulidad del matrimonio.

Para acceder es necesario obtener previamente la pensión compensatoria, no obstante en el supuesto de la violencia de género no es un requisito necesario como determina el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) en su sentencia núm. 424/2012 de 26 junio en su fundamento jurídico tercero, simplemente se condiciona a cumplir con alguna de las siguientes propuestas: acreditar que es víctima de violencia de género en el momento del divorcio o separación judicial mediante sentencia firme; en ausencia de esta a través de la orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal; archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento, o cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) en la sentencia de 23 febrero 2016 en su fundamento de derecho único remarca la inexistencia de un catalogo cerrado de medios de acreditación de la violencia dictaminando el uso de cualquier medio para tenerla probada. No obstante, se destaca el conflicto generado en los casos en que la mujer quisiera acceder a la pensión de viudedad y no tuviera acreditada debidamente la situación de violencia de género en el momento de la separación o divorcio y además hubieran pasado más de diez años de la ruptura legal. El Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en su sentencia núm. 22/2016 de 20 de Enero de 2016 debido a la controversia de la jurisprudencia al respecto determina unificando doctrina que si existieran indicios como una denuncia hacia su agresor aunque fuera absolutoria (en este caso por retiro de la acusación) o testimonios de maltrato hacia los hijos, estos constituyen importantes indicios de violencia de género e

incluso contempla el criterio de que aun no existiera la L.O.M.P.I.G., por ello podría acceder a dicha prestación.

En el caso de que sea la fallecida la víctima y quien tenga derecho a cobrar la prestación de muerte y supervivencia fuera su marido, es decir el agresor, se originaría la **perdida de la pensión viudedad por delitos dolosos**¹¹⁸. Se trata de otra medida sancionadora hacia el maltratador, por ello es necesario acudir al art. 231 de la L.G.S.S., donde se especifica que el varón no podrá disfrutar de dicha pensión si fuese concedida a causa de la víctima ni tampoco de la pensión de orfandad de sus hijos menores, aunque se contempla la posibilidad de la devolución de dicho derecho en caso de reconciliación antes del fallecimiento.

Sin embargo, es criticable que no exista un medio para limitar la dilación en el tiempo que puede realizar el agresor a través de los pertinentes como recursos en la vía judicial para poder seguir percibiendo la pensión hasta que existiera una sentencia firme al respecto¹¹⁹. También resulta curioso la posibilidad de suspender la pérdida de la pensión y por tanto la devolución de nuevo del derecho a percibir la prestación de viudedad al agresor. A consecuencia de dicha sanción cuando el progenitor superviviente hubiera perdido la condición de beneficiario de la pensión de viudedad y existieran hijos, los huérfanos tendrán derecho a incrementar su pensión de orfandad en los límites previstos para los casos de orfandad absoluta¹²⁰.

2.2.2.4. Las prestaciones de desempleo

Para proteger al trabajador a hacer frente económicamente a sus gastos para subsistir por no tener trabajo se elabora el derecho a percibir una renta mínima como la **prestación desempleo**, la cual se usa para auxiliar a las personas desempleadas que quieran y puedan trabajar a través de un recurso económico que les ayuda a mantenerse mientras

¹¹⁸ Se establece en la disposición adicional primera de la L.O.M.P.I.V.G.

¹¹⁹ Secretaría confederal de igualdad. *Día internacional para la Eliminación de la Violencia de Género. Más y mejores derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género*. Dpto. Confederal de la Mujer Trabajadora, 25 de noviembre de 2014. Pág. 23. [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16] http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20UGT%2025%20de%20noviembre%202014_dia_elimino_n_violencia_mujer_UGT.pdf

¹²⁰ Se establece en el art. 38.1.6 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas. [En Línea] [Fecha de consulta: 25/06/16] <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095198.pdf>

siguen la búsqueda de empleo, no obstante deben cumplir una serie de requisitos para disfrutar de ella, y **el subsidio por desempleo** fundamentado en los mismos motivos que la anterior prestación, sin embargo se usa para las personas que hayan agotado la prestación contributiva o no cumplan los condicionantes necesarios para obtenerla.

Estas medidas se destinan a la trabajadora víctima en situación legal de desempleo derivada de extinguir o suspender su contrato laboral de manera voluntaria ¹²¹ ¹²², mecanismos explicados anteriormente en el apartado de Derechos laborales. Se entiende por tanto que la finalidad del mecanismo es que la beneficiaria tenga una base mínima económica mientras ejerce su derecho de protección y a recibir asistencia social integral durante la suspensión del contrato de trabajo, o por otro lado mientras busca un nuevo empleo si es la extinción es consecuencia de una acción involuntaria de la trabajadora.

¹²¹ Se establece en el art. 21.2 de la L.O.M.P.I.V.G.

¹²² Como indica el art. 267 de la L.G.S.S.

3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. Justificación de la selección de los convenios analizados

En este capítulo se realizará un análisis de una serie de convenios colectivos ¹²³ con la finalidad de identificar las posibles mejoras y comprobar la mejor protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género respecto a las normas legales a través de los efectos que tienen estas.

Se ha utilizado una muestra de 142 convenios colectivos estatutarios vigentes para garantizar su representatividad dada la imposibilidad material y temporal de analizar todos los existentes. Por ello se plantea la posibilidad de hallar mejoras de lo estipulado en las normas, la remisión a estas o por el contrario el vacío en la materia. Por esta razón para aportar una mayor claridad se clasificarán los convenios según los resultados obtenidos, es decir según si se mejoran los mecanismos, si trasladan lo establecido por las normas legales o por otro lado si no tratan la materia en su contenido.

En primer lugar se encuentra el criterio de responsabilidad social donde se analizarán 11 convenios colectivos aplicables a las 45 empresas suscritas (en fecha julio de 2015) al “convenio de colaboración en materia de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género ¹²⁴” para comprobar cómo materializan a través de la negociación colectiva el compromiso necesario para garantizar la independencia económica y apoyo el proceso de recuperación de la normalidad de la vida de la víctima de violencia de género ¹²⁵. Este es organizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, a través de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Por esta razón, se ha decidido escoger este criterio ya que aporta un plus de calidad a la empresa suscrita materializando el compromiso en las cláusulas de sus respectivos convenios.

¹²³ En el art. 82 del E.T. se desarrolla la naturaleza y los efectos de los convenios colectivos.

¹²⁴ Este convenio de colaboración podríamos considerarlo una medida del apartado Convenios e incentivos anteriormente nombrado.

¹²⁵ Igualdad en la Empresa. [En Línea] [Fecha de consulta: 27/03/16] http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/compromIgualdad/Empresas_por_una_sociedad_libre_de_violencia_de_genero_2015.pdf

En segundo lugar, partiendo de las estadísticas de las víctimas de violencia de género que se pueden consultar en el apartado de Delimitación conceptual¹²⁶, se dispone del número de las mujeres fallecidas en cada C.A. Por tanto, el siguiente criterio llamado criterio territorial se basa inicialmente en seleccionar convenios atendiendo a los datos de mujeres por violencia de género de dos comunidades autónomas con población similar pero con resultados de mortalidad radicalmente diferentes.

Por ello se debe saber que Andalucía cuenta con 8.398.984 habitantes, y por otro lado la C.A. con población más parecida es Cataluña con 7.398.523 habitantes. No obstante, la primera consta con 14 muertes por violencia de género y la restante con 3 en el periodo de tiempo del año de 2015, un dato que llama la atención. Para ser más exactos se realiza una relación proporcional entre ambos datos a través de una regla de tres con el número de víctimas y población para determinar cada siete millones de habitantes, cuántas víctimas mortales por violencia de género obtendríamos. El resultado es de 11,6 fallecidas por parte de Andalucía y 2,84 en Cataluña. El número total por cada comunidad será de 45 convenios colectivos aproximadamente.

Para finalizar, el último criterio nombrado criterio funcional se basa en seleccionar convenios colectivos de sectores productivos feminizados para estudiar la relación directa entre estos y los convenios de sectores con mayor población trabajadora estatales. El objetivo es saber si dan mayor atención a la violencia de género en grupos empleados por más mujeres que hombres, es decir analizar el contraste y las diferencias existentes entre los 41 convenios estudiados. Se supone por tanto que en estos sectores es donde se sufre potencialmente la situación de violencia de género por estar formado por mujeres y por ello los convenios deben recoger actuaciones al respecto. Además se ha estudiado la implicación de los Agentes Sociales en el tema, por ello se analizarán los convenios colectivos de varios sindicatos.

¹²⁶ El apartado de Delimitación conceptual se establece en la pág. 9.

3.2. Resultados obtenidos

3.2.1. Por responsabilidad social de los convenios adheridos al convenio de colaboración de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

El objetivo del convenio de colaboración en materia de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género establecido por el Estado se ha cumplido ya que gracias a él se mejora la protección de la trabajadora víctima a través de los nuevos mecanismos laborales y de Seguridad Social no contemplados en la legislación. Estos se expresan en los siguientes convenios: en el Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS FacilityServices, SA ¹²⁷ se establece el Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima (anexo I), este se encuentra dividido en dos bloques, inicialmente el primero con carácter preventivo y el restante sobre las ayudas que pueda necesitar la víctima; la preferencia en los procedimientos de contratación que se adapten a sus necesidades (art. 13); y los beneficios del protocolo interno empresarial junto con la remisión a los derechos establecidos en las normas (art. 22); otro caso sería en el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis y Pensiones de Barcelona «La Caixa» ¹²⁸, implantando una excedencia por violencia de género (art. 20.4) durante el plazo que precise la víctima. No obstante la duración de este mecanismo debe ser de común acuerdo entre las partes pudiendo ser por periodos renovables según las necesidades de la trabajadora, lo que podría causar conflictos en el momento del pacto con el empresario. Además unida a esta medida se añade el derecho de reingreso inmediato a un puesto de trabajo adecuado para ella; encontramos la misma propuesta en el VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA ¹²⁹, pero en dicho convenio se aplica

¹²⁷ Resolución de 3 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA. (B.O.E. núm. 222, de 12 de septiembre de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/09/12/pdfs/BOE-A-2014-9313.pdf>

¹²⁸ Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensiones de Barcelona «La Caixa» (B.O.E. núm. 28, del 2 de febrero de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/02/02/pdfs/BOE-A-2016-977.pdf>

¹²⁹ Resolución de 26 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA. (B.O.E. núm. 137, del 6 de junio de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5965.pdf>

el mínimo temporal de 6 meses y el máximo de 18 meses, y en el supuesto en que la trabajadora se viera preparada antes de los periodos mencionados podría incorporarse a su puesto de trabajo con un preaviso de 72 horas.

Por otro lado, en el análisis también se han observado mejoras en los derechos establecidos en la ley en el Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company / EatOut¹³⁰ donde se mejoran los derechos a la suspensión con reserva del puesto de trabajo y a ejercer jornadas flexibles ampliándolos durante el tiempo suficiente para la víctima (art. 43.3). Dicho convenio establece en su art. 43 la protección a los/as trabajadores/as víctima de violencia de género, es decir incluye a ambos sexos. Sin embargo no menciona los mecanismos que desarrollaran el estudio de la situación de la víctima para decidir qué cantidad de tiempo es imprescindible para normalizar su situación. También añade medidas no contempladas en la normativa como el adelanto del periodo vacacional (art. 43.2) o los permisos retribuidos para la realización de las gestiones correspondientes derivadas de la situación, como por ejemplo a consecuencia del cambio de residencia (art. 43.4). También sucede en el Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Textil de la Provincia de Barcelona¹³¹ en relación a Mango y a los establecimientos del grupo Inditex también propone el adelanto del periodo vacacional (art.42). Además este tiene un plan de igualdad (art.39) muy desarrollado, en el que tiene en cuenta los antecedentes históricos de la mujer en el mundo laboral para así tener una visión más detallada de las directrices y reglas a aplicar. Otra posibilidad es la introducción de las medidas específicas hacia la violencia de género en el plan de igualdad en su apartado de organización como ha hecho el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA¹³² (art.83.3A) 5).

¹³⁰ Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out (B.O.E. núm. 63, de 14 de marzo de 2012) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2012/03/14/pdfs/BOE-A-2012-3654.pdf>

¹³¹ Resolución de 7 de enero de 2014, por la cual se dispone la inscripción y la publicación Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del textil de la provincia de Barcelona para los años 2012-2015 (B.O.P.B., del 16 de enero de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/convenis/0000021262.pdf>

¹³² Resolución de 17 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA (B.O.E. núm. 28, de 2 de febrero de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/04/05/pdfs/BOE-A-2016-3253.pdf>

Sin embargo no todos los convenios proporcionan más protección a la víctima, ya que algunos no mencionan los mecanismos o se remiten a la L.O.M.P.I.V.G. como es el caso del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería¹³³, en relación a NH Hoteles y Fiesta Hoteles. No obstante, se debe destacar ya que tiene un plan de igualdad y de no discriminación hacia la mujer (art. 50) desarrollado por la Comisión de igualdad muy detallado, el cual elabora un diagnóstico al respecto previamente a la fijación de objetivos del plan.

Por contrapartida existen convenios empresariales en los que no se mencionan la situación de la violencia de género, pero pese a este hecho estas expresan su preocupación a través de actividades por ejemplo, con la fomentación de acciones de sensibilización laboral para facilitar la integración como realiza el Convenio colectivo de Danone, SA^{134 135}.

En referencia a las entidades colaboradoras del convenio de colaboración se ha estudiado a la Cruz Roja y la Fundación Integra. Cruz Roja tiene su propio convenio colectivo, por ello se escogió una comunidad aleatoria dado que según cada región es distinta. Así pues se analizó el Convenio colectivo de 2015-2017 de Cruz Roja Española en la comunidad de Madrid¹³⁶. En este no se nombra la violencia de género, pero trata el conjunto de personas víctimas de maltrato. Por ello se aporta flexibilidad de entrada y salida del empleo de dos horas diarias para realizar la asistencia social integrada, permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etcétera, hasta la

¹³³ Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (B.O.E. núm. 121, de 21 de mayo de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/21/pdfs/BOE-A-2015-5613.pdf>

¹³⁴ Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Danone, SA (B.O.E. núm. 199, del 20 de agosto de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.convenioscolectivos.net/danone-sa-2/>

¹³⁵ Danone colabora con el proyecto Escuela Social Ana Bella, con el objetivo de contribuir al empoderamiento de las mujeres que han sufrido violencia de género, es decir ayudarlas a superar la violencia de manera positiva y transformarlas en agentes sociales que puedan ayudar a otras mujeres en la misma situación entre otras acciones. Compromiso RSE [En línea] [Fecha de consulta: 30/05/2016] <http://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/alimentacion-bebidas-hogar-e-higiene/danone/#Empleados>

¹³⁶ Resolución de 23 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid (B.O.C.M. Núm. 85, de 11 de abril 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2015/04/11/BOCM-20150411-5.PDF

normalización de la situación de la víctima (art. 66). Y la restante, Fundación Integra se trata de una fundación que forma parte del Sector Público Regional, por tanto está regulada por sus Estatutos y la correspondiente Ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones ¹³⁷, por tanto no tiene convenio colectivo a estudiar.

En síntesis, de los 11 convenios analizados el 63,6% mejoran los mecanismos establecidos y por otro lado un 36,4% no menciona la violencia de género.

3.2.2. Por ámbito territorial

Se puede verificar como Andalucía no tiene apenas regulación relacionada con la violencia de género en los convenios seleccionados. Algunos mencionan lo que indica la ley explicando los mecanismos laborales o parte de ellos como sucede en: el Convenio colectivo provincial de trabajo de la industria de la alimentación de Almería¹³⁸ (art.63.5) con la decisión extintiva y la nulidad del despido; el Convenio colectivo de las industrias panificadoras de la provincia de Córdoba¹³⁹ (disposición adicional octava) y el Convenio colectivo para clínicas dentales de la provincia de Málaga 2014-2015¹⁴⁰ (art.34) a nivel general; el Convenio colectivo para oficinas y despachos de la provincia de Jaén¹⁴¹ (art.35) con la suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género; la discriminación en las empresas en el Convenio

¹³⁷ Ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones (B.O.E. de 27 de Diciembre de 2002). [En línea] [Fecha de consulta: 30/05/2016] http://www.f-integra.org/doc_integra/Ley_50-2002_Ley_Fundaciones.pdf

¹³⁸ Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Almería, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio colectivo provincial de trabajo de industria de la alimentación, para los años 2015-2017. (B.O.P. ALM. núm. 197, del 13 de octubre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/560456-convenio-colectivo-provincial-de-trabajo-de-industria-de-la-alimentacion-almeria.html

¹³⁹ Acuerdo de 17 noviembre 2006 de la Delegación del Gobierno área Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.P.CO. del 12 diciembre 2006) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.sindicatoandaluz.org/files/Convenio%20de%20panaderia.pdf>

¹⁴⁰ Convenio colectivo para clínicas dentales de la provincia de Málaga 2014-2015 (B.O.P.MA. núm. 195 14 de octubre de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=b1ba21ad-5372-11e4-a3e8-414976a7a77f>

¹⁴¹ Resolución de 13 de agosto de 2015, de la Delegación Territorial de Jaén, de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio colectivo para oficinas y despachos de la provincia de Jaén, años 2015-2016. (B.O.P.J. núm. 159, del 19 de agosto del 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/558213-convenio-colectivo-para-oficinas-y-despachos-de-la-provincia-jaen-2015-2016.html

Colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Jaén¹⁴² (art. 45) junto con el Convenio Colectivo para restaurantes Mcdonald's SAU Sevilla¹⁴³ (art.45), Convenio provincial del campo de Córdoba años 2013-2016 (art.34) y por último el I Convenio Colectivo de Jiménez Viso, S. L.¹⁴⁴ haciendo hincapié en el derecho de la víctima a ausentarse de su lugar de trabajo (art.15) para ejercer las medidas necesarias ejercer su protección y poder recibir asistencia social integral por su situación de violencia.

Solo el Convenio colectivo provincial de derivados del cemento de Córdoba¹⁴⁵ aplica mejoras en la violencia de género respecto a la legislación actual, a través de la preferencia a elegir el turno de vacaciones por su situación de vulnerabilidad (art.38 y 39) y la obligación de traslado de centro del agresor cuando trabajen ambos sujetos, es decir maltratador y maltratada en el mismo centro (art.49 bis). Esta última medida no ha sido observada en ningún otro convenio de todos los examinados, se supone que es así dado que no se contempla la posibilidad de que ambos sujetos coincidan laboralmente por ser muy reducida. Finalmente el resto de convenios restantes no tienen mención ningún respecto la violencia de género.

Por tanto en relación a lo analizado anteriormente, de 45 convenios andaluces el 17,78% tratan la materia, un 2,22% realizan mejoras de las medidas y por otro lado un 82,22% no regulan la violencia.

¹⁴² Convenio Colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica. (B.O.P. J. núm. 119, de 23 de Junio de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=327f9188-3c50-11e6-8b0b-b3ad73a2ff4e>

¹⁴³ Convenio colectivo para Restaurantes Mcdonald's SAU Sevilla (B.P.SE. núm. 138, del 16 de junio de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=bf66ee0d-339b-11e6-8220-45202c1960fd>

¹⁴⁴ I Convenio colectivo de Jiménez Viso, S. L. (B.O.P.CO. núm. 113, de 15 de Junio de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=9f33d049-32d3-11e6-8220-45202c1960fd>

¹⁴⁵ Resolución de 17 de julio de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo, sobre publicación del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para 2013-2016 (B.O.P.CO. núm. 159, del 19 de agosto de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/535026-convenio-colectivo-provincial-de-derivados-del-cemento-cordoba-para-2013-2016.html

En el caso de Cataluña, las partes negociadoras son conscientes de la problemática ya que se han encargado de introducir la materia en los convenios. Se puede visionar a través de la mención de los mecanismos en: el Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SAU¹⁴⁶ (art. 45) junto con los derechos de la víctima; en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aspro Ocio Catalunya, SA (centro de trabajo Marineland Catalunya) para el año 2015¹⁴⁷ (art. 27), el IV Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos de Cataluña¹⁴⁸ (art.46 b), el Convenio Colectivo del Hospital Universitario Sant Joan de Reus, SAM 2015-2016¹⁴⁹, el IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018¹⁵⁰, el IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018¹⁵¹, el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sertrans Catalunya, SA, para los años 2013-2016¹⁵² (art.42) y el IV Convenio colectivo de empresas de atención

¹⁴⁶ Resolución de 20 de noviembre de 2014, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA (D.O.G.C., 30 de diciembre de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2014&12/062014001502.pdf&1>

¹⁴⁷ Resolución de 17 de noviembre de 2015, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Aspro Ocio Catalunya, SA (centro de trabajo Marineland Catalunya) para el año 2015 (D.O.G.C., 14 de diciembre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2015&12/062015001114.pdf&1>

¹⁴⁸ Resolución EMO/1048/2015, de 18 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 6878, del 25 de mayo de 2015) [En Línea]. [Fecha de consulta: 27/06/16]. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/553419-iv-convenio-colectivo-de-aparcamientos-estacionamientos-regulados-de-superficie.html

¹⁴⁹ Convenio Colectivo del Hospital Universitario Sant Joan de Reus, SAM 2015-2016 [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://www.comitehsjr.org/descarrega/CONVENI_2015-16_pendent_cons_adm.pdf

¹⁵⁰ Resolución EMO/485/2015, de 5 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018 (D.O.G.C. Núm. 6834, del 19 de marzo de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.convenioscolectivos.net/iv-convenio-colectivo-de-empresas-de-atencion-domiciliaria-de-cataluna-para-el-periodo-del-1-de-enero-de-2010-al-31-de-diciembre-de-2012/>

¹⁵¹ Resolución EMO/485/2015, de 5 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018 (D.O.G.C. Núm. 6834, del 19 de marzo de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.convenioscolectivos.net/iv-convenio-colectivo-de-empresas-de-atencion-domiciliaria-de-cataluna-para-el-periodo-del-1-de-enero-de-2010-al-31-de-diciembre-de-2012/>

¹⁵² Resolución de 1 de marzo de 2013, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sertrans Catalunya, SA, para los años 2013-2016 (D.O.G.C del 15 de abril de 2013) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2013&04/062013000436.pdf>

domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018 ¹⁵³ (art.41) tratando la violencia de género de manera general; en relación a la jornada de trabajo hallamos el Convenio colectivo de trabajo del grupo el sector del comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona ¹⁵⁴ (art.8); el Convenio colectivo de trabajo de de la empresa Guber Catalunya Serveis, SL, para los años 2013-2015 ¹⁵⁵ (art.32) tratando las licencias y permisos; en referencia a la flexibilidad y adaptación de la jornada se menciona en el VI Convenio colectivo de clubes de natación de Cataluña para los años 2012-2014 ¹⁵⁶ (art.24 y 32).

Como dato interesante algunos convenios establecen límites temporales como indica la ley en la reducción de la jornada con reducción proporcional como sucede con el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña ¹⁵⁷ (art.42) estableciendo en ellos la disminución entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes.

Por otro lado, los convenios que mejoran los derechos de las víctimas son los siguientes: el Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas de la

¹⁵³ Resolución EMO/485/2015, de 5 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018. (D.O.G.C. núm. 6834, del 19 de marzo de 2015) [En Línea]. [Fecha de consulta: 27/06/16] [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/548886-iv-convenio-colectivo-de-empresas-de-atencion-domiciliaria-de-cataluna-para.html

¹⁵⁴ Resolución de 7 de octubre de 2015, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del grupo el sector del comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona, para los años 2015 y 2016 (B.O.P.B. de 26 de octubre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2015&10/062015000993.pdf&1>

¹⁵⁵ Resolución de 9 de diciembre de 2013, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de de la empresa Guber Catalunya Serveis, SL, para los años 2013-2015 (D.O.G.C., de 5 de marzo de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2014&03/062014000290.pdf>

¹⁵⁶ Resolución EMO/1763/2013, de 31 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VI Convenio colectivo de clubes de natación de Cataluña para los años 2012-2014. (D.O.G.C. núm. 6438, del 13 de agosto de 2013) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/511540-vi-convenio-colectivo-de-clubes-de-natacion-cataluna-para-los-anos-2012-2014.html#a1

¹⁵⁷ Resolución EMO/1801/2015, de 28 de julio, por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del acuerdo de prórroga de la ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2016 del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Catalunya 2012-2014 (D.O.G.C., del 5 de agosto de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.icab.es/?go=eaf9d1a0ec5f1dc58757ad6cfffdb1a58854a600312cccabe27fca69cffc396dc40c4df022247a0c18ff6596e96c94dbd4070573e4c50>

provincia de Tarragona ¹⁵⁸ (art.81) obliga a los firmantes seguir los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya en los casos de la violencia de género; por otro lado existen eliminaciones como el Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña ¹⁵⁹ que elimina el límite temporal de la suspensión con reserva del lugar de trabajo y también menciona la posibilidad del anticipo vacacional (art.35) o el Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud ¹⁶⁰ (art.49) anulando la situación de conflicto cuando no exista pacto en relación a la reducción de jornada de trabajo ya que permite a la trabajadora la concreción horaria en ausencia de acuerdo, juntamente con la protección económica que se aporta durante el periodo de incapacidad temporal a través de un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social (art. 53); el XIX Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña ¹⁶¹ establece la preferencia en el empleo de las víctimas (art. 14.3); el III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016. ¹⁶² (art. 14) añade la movilidad funcional para la víctima de violencia

¹⁵⁸ Resolución de 1 de agosto, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (B.O.P.T. núm. 4965, del 10 de setiembre de 09 de 2007) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://www.apemta.es/ftp/cp2007_2012.pdf

¹⁵⁹ Resolución EMO/2422/2013, de 2 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña para el período del 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2015. (DOGC núm. 6507, del 22 de noviembre 11 de 2013) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/516985-convenio-colectivo-de-trabajo-del-comercio-del-vidrio-loza-ceramica-y-similares.html#a3

¹⁶⁰ Resolución EMO/1742/2015, de 24 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud. (DOGC núm. 6923 de 29 de Julio de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/557359-i-convenio-colectivo-de-trabajo-de-los-hospitales-de-agudos-centros-de-atencion.html#a4

¹⁶¹ Resolución EMO/2697/2015, de 3 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 7001 de 19 de Noviembre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/562547-convenio-colectivo-de-trabajo-para-la-industria-metalografica-de-cataluna-r.html

¹⁶² Resolución EMO/1528/2015, de 25 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016. (D.O.G.C. núm. 6910, del 10 de julio de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/556402-iii-convenio-colectivo-del-sector-del-ocio-educativo-y-sociocultural-de-cataluna.html#a14

de género; además se concreta la flexibilidad horaria de 60 minutos en el inicio de la jornada en el Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña ¹⁶³ (art.10.2), el cual también elimina los límites de la reducción de jornada de trabajo (art.10.3), aporta la oportunidad de disfrutar del periodo fijado de vacaciones cuando coincida con la incapacidad temporal derivada de la violencia y del periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural (art.11) y para acabar el establecimiento de un plan de igualdad donde se tiene en cuenta a las víctimas (art.66 D); en relación al periodo vacacional también se trata el concepto en el Convenio colectivo de sectores de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña de los años 2004-05 ¹⁶⁴ con la posibilidad de la anticipación (art.35.4); por otro lado el Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Grup MRW (centros de trabajo de las empresas Fitman, SL, Interlock Expres, SA, MRW Courier Group, SL y Vigon Oeste, SA) a la provincia de Barcelona para los años 2016-2019 ¹⁶⁵ elabora un plan de igualdad (art.58.6) donde se especifica la necesidad de mejorar y fundir la L.O.M.P.I.V.G.

Por último también es necesario decir que existen convenios sin mención de la violencia de género, los cuales son los convenios restantes no mencionados. Por tanto se ha determinado que el 31,1% mencionan lo estipulado en la normativa, el 11,11% mejoran la situación de la víctima y por el otro lado el restante 57,79% no tiene interés al respecto.

¹⁶³ Resolución EMO/2418/2015, de 16 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (D.O.G.C., del 03 de noviembre de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.boletinesoficiales.com/documentacion/convenio/documento/RESOLUCION-EMO-2418-2015-16-octubre-dispone-inscripcion-publicacion-Convenio-colectivo-trabajo-cueros-repujados-marroquineria-similares-Cataluna-codigo-num-79000115011994,24045171/>

¹⁶⁴ Resolución TRI/3135/2005, de 8 de octubre, por el cual se dispone la inscripción i la publicación del convenio colectivo de sectores de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña de los años 2004-05 (D.O.G.C. núm. 7097, del 9 de noviembre de 2005) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://www.diba.cat/scripts/ftpisa.asp?fnew?cido&dogc/2005/11/20051109/DOGC_20051109_178_183.pdf

¹⁶⁵ Resolución de 17 de març de 2016, , por el cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Grup MRW (centros de trabajo de las empresas Fitman, SL, Interlock Expres, SA, MRW Courier Group, SL i Vigon Oeste, SA) a la provincia de Barcelona para los años 2016-2019 (B.O.P.B., de 2 de mayo de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2016&05/062016000119.pdf&1>

Al finalizar el análisis se llega a la conclusión de que no todas las C.A. le otorgan la misma la importancia a la violencia de género a través de sus convenios. A consecuencia de ello, podríamos relacionarlo con el número de víctimas mortales nombradas anteriormente¹⁶⁶, el cual concuerda con lo anterior ya que Andalucía trata el tema de manera más tímida que Cataluña en la muestra, y por tanto ofrece una menor implicación como expresan los porcentajes¹⁶⁷. No obstante, las leyes autonómicas estudiadas indican un contenido similar en todas ellas.

Una explicación del porqué de esta situación podría ser por la diferencia de los recursos económicos invertidos, mecanismos disponibles para ofrecer a la situación establecida por cada C.A. por ejemplo en el número de integrantes del cuerpo de policía, la distinta evolución del territorio... Además de que los datos utilizados son en base a las muertes de las víctimas, lo que se podría considerar que en Cataluña las trabajadoras no concluyen la situación de violencia con la muerte pero por ejemplo, la comunidad tuviera más índice de mujeres que padecen la situación de violencia de género. Hay estudios que ofrecen su opinión en referencia a las diferencias entre ambas comunidades¹⁶⁸ pero no se disponen de los datos necesarios para posicionarse e igualmente es un estudio complejo que podría provocar la peligrosidad de la confrontación entre comunidades. Por tanto según la valoración de los resultados no se puede ratificar una diferencia sustancial para justificar lo obtenido dado que no se trata del objeto del trabajo ni se está en condiciones de poder afirmarlo.

3.2.3. Por ámbito funcional

Los convenios colectivos analizados serán clasificados como se ha realizado en el resto de criterios, no obstante al finalizar dicha división se estudian los resultados obtenidos a través de los sectores productivos los cuales se consideran ocupados mayormente por

¹⁶⁶ En el apartado de Justificación y criterios de la pág. 50 analizados.

¹⁶⁷ En la muestra Andalucía cuenta con un 82,22% y por otro lado Cataluña con un 57,79% de convenios sin mención de la violencia de género.

¹⁶⁸ ‘‘Análisis sociológico comparado de dos regiones: Andalucía y Cataluña’’. *Papers*, 2010 núm.95/4 págs.879-884 [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v95n4/02102862v95n4p879.pdf>

mujeres por los motivos mencionados en la Delimitación conceptual ¹⁶⁹ con la finalidad de verificar si influye esta característica y por tanto si se ofrece una mayor protección de la víctima.

En el II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores ¹⁷⁰ (art.89), el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 ¹⁷¹ (art. 135), el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos ¹⁷² (art.40) y por último el II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar ¹⁷³ (art.25) se trata la violencia de género de manera general especificando sus derechos y mecanismos disponibles.

Sin embargo se han encontrado otros que tratan concretamente medidas específicas en sus artículos como sucede en el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines ¹⁷⁴ con la movilidad geográfica (art.28) y la reducción o reordenación de la jornada (art.48); a través de la movilidad funcional (art.16), la movilidad geográfica (art.17) y la

¹⁶⁹ Dicho apartado se encuentra en la pág. 9.

¹⁷⁰ Resolución de 13 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (B.O.E. núm. 285, del 27 de noviembre de 2012) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=d0a28f69-8729-11e3-9cba-5965d9bd432d>

¹⁷¹ Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016. (B.O.E. núm. 136, del 5 de junio de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/05/pdfs/BOE-A-2014-5922.pdf>

¹⁷² Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (B.O.E. núm. 187, del 6 de agosto de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://boe.es/boe/dias/2015/08/06/pdfs/BOE-A-2015-8859.pdf>

¹⁷³ Resolución de 26 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar. (B.O.E. núm. 243, del 10 de octubre de 2013) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/10/pdfs/BOE-A-2013-10559.pdf>

¹⁷⁴ Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (B.O.E. núm. 16, del 19 de enero de 2016) <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/19/pdfs/BOE-A-2016-468.pdf>

violencia en si (art.83) en el Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural ¹⁷⁵; en el caso de la jornada de trabajo y las licencias no retribuidas en el XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias¹⁷⁶ y en relación de la jornada el Convenio colectivo de la industria del calzado¹⁷⁷ (art.30.1) el cual establece los límites de la reducción de jornada generales que se encuentran establecidos en los convenios que lo detallan (un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario),

Por otro lado se han hallado diversas mejoras respecto la legislación actual y establecimientos de nuevos mecanismos de la violencia de género: el Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas ¹⁷⁸ describe la situación de la violencia antes de exponer los mecanismos mejorados (art.11), además de establecer unos principios generales en materia de igualdad de trato y no discriminación (art.12), por estas razones se dedica un apartado (art.14) donde se amplía el periodo inicial de seis meses en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo a instancia de la trabajadora hasta tres años, los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Con esta medida se pretende garantizar el anterior puesto de trabajo ampliando la reserva para que la trabajadora no se vea presionada a tomar una decisión precipitadamente o cuando aun no está solucionada su situación. En el Convenio colectivo estatal del comercio

¹⁷⁵ Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural. (B.O.E. núm. 168, del 15 de julio de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/15/pdfs/BOE-A-2015-7946.pdf>

¹⁷⁶ Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias. (B.O.E. núm. 47, del 24 de febrero de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/24/pdfs/BOE-A-2014-1970.pdf>

¹⁷⁷ Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado (B.O.E. núm. 245, del 9 de octubre de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/10/09/pdfs/BOE-A-2014-10281.pdf>

¹⁷⁸ Resolución de 3 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (B.O.E. núm. 64, del 15 de marzo de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/03/15/pdfs/BOE-A-2016-2621.pdf>

minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías ¹⁷⁹ propone la posibilidad del anticipo extraordinario de la nómina de la trabajadora víctima (art.49) con la condición de tener un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa cuando sea por motivos personales en relación a la situación de la violencia de género. Además se hace hincapié en la situación de la violencia en su contenido a través de sus artículos (arts. 65 y 11) destacando el abono de los gastos por desplazamiento en los casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo juntamente con misma ampliación del periodo de duración que el anterior convenio. Se añade el XXII Convenio colectivo de banca ¹⁸⁰ el cual repite la opción de los anticipos, pero añade la posibilidad de solicitar préstamos (art.40 y 45). En el caso del Convenio colectivo del Grupo Endesa ¹⁸¹ es un convenio muy comprometido con la violencia de género ya que establece una política de recursos humanos con la finalidad de facilitar formación a las trabajadoras víctimas en situación de jornada reducida (art.37.2), también menciona la adaptación y reducción de la jornada de trabajo (art.39), la posibilidad de acogerse a una excedencia especial, cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia. Por tanto esta excedencia ayuda a la trabajadora a reordenar su vida en un amplio periodo de tiempo comparado con otras medidas. Además las víctimas tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto y se facilitara el procedimiento por tal de agilizarlo, es decir se establece una mejora del derecho a la movilidad geográfica (art.56). También se aportan permisos y licencias retribuidas para las víctimas (art.40), determinando el alcance de los mecanismos de protección (art. 53) sumándole la asistencia profesional (art.54) y las ayudas

¹⁷⁹ Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (B.O.E. núm. 239, del 2 de octubre de 2014) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2014/10/02/pdfs/BOE-A-2014-9985.pdf>

¹⁸⁰ Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de banca. (B.O.E. núm. 108, del 5 de mayo de 2012) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2012/05/05/pdfs/BOE-A-2012-6061.pdf>

¹⁸¹ Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (B.O.E. núm. 38, del 13 de febrero de 2014) <https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/13/pdfs/BOE-A-2014-1561.pdf>

económicas (art.55). Indican dos ayudas, la primera con un máximo del 50%, con un límite máximo de 450 €/mes, para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor, y la segunda con colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes). También el I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva¹⁸² aporta la posibilidad de la excedencia (art.54) pero con unos límites distintos, deben ser mínimos seis meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo de la trabajadora.

Por otro lado en el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz¹⁸³ (art.12) se exponen los principios generales de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral donde incluye en su apartado g) el objetivo de brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género acorde con las posibilidades que la legislación ofrece. Por ello establece la obligatoriedad de que las empresas celebren contratos de interinidad para sustituir a las víctimas cuando suspendan su contrato de trabajo o ejerzan su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (art.29.4). No obstante se destaca en la situación de la suspensión del contrato de trabajo en la modalidad temporal que cuando llegue el periodo pactado de finalización, esta se extinguirá aunque estuviera suspendida motivada por la violencia de género. Dicha aportación se cree conveniente mejorarla ya que genera una situación de vulnerabilidad ante la víctima ya que reducirá sus ingresos económicos. La incentivación de la contratación de las víctimas a través de posibles acuerdos con entidades públicas es propuesta por el Convenio colectivo de BSH

¹⁸² Resolución de 24 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (B.O.E. núm. 70, del 22 de marzo de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/03/22/pdfs/BOE-A-2016-2856.pdf>

¹⁸³ Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz. (B.O.E. núm. 29, del 3 de febrero de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/02/03/pdfs/BOE-A-2015-998.pdf>

Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente ¹⁸⁴ (Anexo V) en su plan de igualdad común de la empresa.

El Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 ¹⁸⁵ también establece los límites de la reducción de jornada (art.27) generales, permisos por razón de violencia de género (art.30), concreta en el supuesto de la reducción de jornada un preaviso mínimo de dos días (art.60 a) y destacamos el mencionado anteriormente anticipo preferente de (art.60 g) sobre nómina o préstamo preferente pero en la necesidad de solicitar un informe a los servicios sociales competentes para que acrediten la necesidad económica y evalúen las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad. La empresa con el IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA ¹⁸⁶, establece asistencia y asesoramiento (art.50) a la víctima y a sus hijos dependientes con sus propios recursos por ejemplo ofreciendo a través de los servicios médicos de la empresa asistencia sanitaria para ayudarles a paliar los efectos de la violencia o recurriendo a la contratación de servicios especializados. Por otro lado, el concepto de ayuda económica se vuelve a repetir, en este supuesto se ofrecerá el recurso con la finalidad de contribuir con los gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se viera obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor. La medida perdurará durante un plazo máximo de seis meses, a no ser que la trabajadora pudiera regresar a su domicilio habitual y su cuantía del hasta el 50%, con un límite máximo de 300 €/mes, para gastos de alquiler. Pero también se añaden ayudas en el ámbito laboral, es decir nuevos mecanismos que en el caso de la violencia de género se establece la posibilidad de pasar a situación de excedencia desde 3 meses hasta 3 años, con la correspondiente reserva del puesto de trabajo de los 18 primeros meses. Finalmente se cierran las

¹⁸⁴ Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste) (B.O.E. núm. 256, del 25 de octubre de 2013) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/25/pdfs/BOE-A-2013-11197.pdf>

¹⁸⁵ Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. (B.O.E. núm. 158, del 3 de julio de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/03/pdfs/BOE-A-2015-7435.pdf>

¹⁸⁶ Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (B.O.E. núm. 100, del 27 de abril de 2011) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-7517

mejoras con el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo ¹⁸⁷ menciona el derecho a la movilidad geográfica (art.29) y cubre las ausencias y faltas de asistencia de manera retribuida (art.47) garantizándole una mayor protección económica a la víctima.

El Convenio marco de la Unión General de Trabajadores ¹⁸⁸ establece la descripción del derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de salario pero sin más detalles (art. 18.3) es decir se remite a lo que dicta la ley, junto con la novedad de la impartición de los cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género como mejora al respecto (art.30.4). A consecuencia del análisis efectuado, se podría considerar que los sindicatos no tienen presente en gran medida la problemática de la violencia de género ya que ni mejoran ni remiten a la ley los derechos de la trabajadora víctima, por ello puede dar a pensar que existe poco interés en la materia. Con esta afirmación se quiere llegar a sostener la idea de que si los propios encargados de negociar no han estimulado en sí mismos la temática (dado que también están formados por mujeres que pueden estar incluidas en el colectivo y los hombres no son distintos a los de otros sectores), con que fundamento lucharían por desarrollarlo en otros convenios. Por consiguiente, se deduce que este razonamiento es el correcto ya que así se ha contrastado al verificar la poca regulación que se ha hallado en los convenios colectivos estudiados. Sin embargo se podría dar que la razón de este poco interés fuera provocado por la poca presencia de las mujeres en los órganos empresariales y sindicales, y por consiguiente la poca incidencia en las comisiones negociadoras por lo que podría afectar a la sensibilización al respecto y por tanto observarse en sus cláusulas. Por tanto al estar formados mayormente por hombres estos no están sensibilizados del mismo modo que una mujer la cual puede padecer la situación de violencia de género en algún momento de su vida,

¹⁸⁷ Resolución de 8 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (B.O.E. núm. 146, del 19 de junio de 2015) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/19/pdfs/BOE-A-2015-6817.pdf>

¹⁸⁸ Resolución de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016. (B.O.E. núm. 1, de 1 enero de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/01/pdfs/BOE-A-2016-25.pdf>

no obstante estamos en la línea ya que los convenios si contienen regulación en relación a la igualdad de género.

Aunque el Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad ¹⁸⁹ no trata la violencia de género, pero ofrece la propuesta del teletrabajo como mecanismo idóneo para la conciliar la vida laboral, personal y familiar, por el cual debería incluir a al colectivo de las víctimas como un nuevo mecanismo ya que garantiza y facilita su ocupación laboral mientras la trabajadora no se ve capacitada para acudir a su centro de trabajo o no es posible su protección fuera de su domicilio. Esta medida solo se podrá aplicar siempre y cuando la trabajadora no conviva con su agresor ya que si no vulneraría su protección.

Se considera la segregación laboral en ocupaciones mayormente ejercidas por mujeres las orientadas a sectores de sanidad, educación, servicios de limpieza, comercio, industria de manufactura, hostelería... Y las masculinas las dedicadas a la construcción, la banca, la política, el servicio de transporte...¹⁹⁰

A razón de esta fundamentación se observan que existen convenios sin interés en la violencia de género de ambos sectores, y de la misma manera se encuentran mejoras de la legislación en ambos, pero predominan en los sectores ocupados por mujeres. No obstante, los mayores avances se establecen en los convenios colectivos de las grandes empresas. Por ello no se encuentran mejoras que podrían dan a pensar que precisamente por la feminización de la ocupación debería de haber una mayor regulación pues sufren los efectos directamente. Por estas razones se ha llegado a la conjetura de que el interés en la violencia de género en los convenios colectivos de ámbito nacional de la muestra no se rige principalmente por la segregación laboral. Finalmente se debe cerrar el análisis con la conclusión de que se muestra poco interés por parte de la negociación colectiva en la mejora de los derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencia de género. Como claro ejemplo de ello se puede verificar a través de la

¹⁸⁹ Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. (B.O.E. núm. 35, del 10 de febrero de 2016) [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] <https://www.boe.es/boe/dias/2016/02/10/pdfs/BOE-A-2016-1290.pdf>

¹⁹⁰ IBÁÑEZ PASCUAL, M. ‘‘La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas’’ *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm. 123, 2008, pág. 94 [En Línea] [Fecha de consulta: 27/06/16] http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_123_041215167193739.pdf

inexistencia del tratamiento de la materia en los convenios colectivos de los sindicatos analizados, negociadores en la mayor parte de los convenios vigentes. Esta conclusión lleva a proponer propuestas de mejora en el siguiente apartado.

3.3. Propuestas de mejora de los convenios colectivos

A partir del análisis de los convenios colectivos del anterior apartado se ha realizado una valoración de los resultados obtenidos afirmando la existencia de la falta de interiorización del concepto de la violencia de género en la sociedad actualmente, destacando que la L.O.M.P.I.V.G. fue aprobada 2004, es decir hace 12 años, por tanto ya ha transcurrido un periodo de tiempo extenso para que su materia formara parte de los convenios colectivos actuales y se viera reforzada en los puntos más débiles iniciales. Por tanto es evidente que se encuentra en la línea, pero los datos indican claramente que son medidas que no solucionan el problema para garantizar la protección necesaria a la trabajadora junto con el resto de mecanismos. Estos son los motivos que han llevado a plantear las siguientes propuestas de medidas de la materia que podrían encajar en los convenios colectivos como conclusión del capítulo. Por ello se identifica el objetivo de cada propuesta al que se añade una cláusula tipo relacionada con el mismo:

Propuesta 1: **OBJETIVO:** la creación de un órgano encargado de establecer y aplicar normas de valoración, es decir establecer criterios junto a los representantes de los trabajadores y de la empresa para justificar la decisión de manera colectiva de las medidas laborales que deban concretarse de mutuo acuerdo y la posible prorrogación de la suspensión del contrato de trabajo para que no sea concretado unilateralmente. Se trata de adaptar el mecanismo a la situación personal de cada trabajadora víctima por violencia de género.

CLÁUSULA TIPO: ‘‘Se establecerá la obligatoriedad de establecer un órgano encargado de regular la materia de la violencia de género llamado Comisión de violencia de género. Dicha comisión estará constituida por los representantes de los trabajadores y de la empresa. Los integrantes serán personas formadas en la materia, encargados de realizar los estudios y valoraciones necesarios para fundamentar sus decisiones. No obstante, el empresario será el encargado de aportar la formación a través de cursos especializados para suplir la falta de conocimientos’’.

Propuesta 2: OBJETIVO: aportar interés, claridad y mejoras a los derechos de las víctimas a través de la obligatoriedad de elaborar un protocolo de violencia de género en las empresas de más de 50 trabajadores.

CLÁUSULA TIPO: “En las empresas de más de 50 trabajadores es de obligación el establecimiento de un protocolo de violencia de género a través de la Comisión de violencia de género con la finalidad de sensibilizar a sus integrantes y aportar medidas al respecto para las víctimas. El protocolo estará formado por: el conocimiento de los hechos y de la situación actual de la víctima de violencia de género, un estudio identificando la situación y necesidades de la empresa, la observación de las medidas de protección establecidas, el análisis psicológico y físico de la víctima, la situación del agresor y la valoración de los resultados obtenidos. Finalmente, se comunicarán las conclusiones a ambas partes en el plazo de 3 días desde que la comisión tuvo conocimiento”.

Propuesta 3. OBJETIVO: Paliar los problemas con los que se puede encontrar la trabajadora víctima de violencia de género, en el momento de cambiar su puesto de trabajo o realizar una movilidad geográfica con la motivación de garantizar la distancia para hacer efectiva su protección sin perder el empleo, además de añadir la vivienda en la cual permanecerá el periodo de tiempo que dure la medida.

CLÁUSULA TIPO: “Artículo 2. La empresa pondrá a disposición de la trabajadora víctima de violencia de género sus recursos, tanto económicos como materiales y personales. Se destinará para la búsqueda y adquisición de una vivienda u otros derivados de la situación de movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo. La empresa sufragará los gastos en los límites valorados por la Comisión de violencia de género, según la situación económica de ambas partes”.

Propuesta 4. OBJETIVO: Suplir la falta de un puesto de trabajo de la misma categoría profesional en las situaciones de cambio de puesto de trabajo o movilidad geográfica. El problema surge cuando no todas las empresas disponen de varios centros, por tanto no siempre existe la posibilidad de cambio, ni tampoco en el caso de existir, tener vacantes con las características exigidas.

CLÁUSULA TIPO: ‘‘En el supuesto de que la víctima de violencia de género deba ejercer su derecho a la asistencia social integral y a la protección de ella misma, usando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo deberá ocupar un puesto de trabajo igual o similar y de la misma categoría profesional. Cuando no existieran vacantes con las características apropiadas en otros centros de trabajo de la empresa, se le remunerará de igual manera, sin necesidad de desarrollar puestos de trabajo inferiores a su clasificación profesional hasta que exista una vacante’’.

Propuesta 5. OBJETIVO: Garantizar el mantenimiento de la relación laboral durante el tiempo de suspensión de los contratos temporales.

CLÁUSULA TIPO: ‘‘Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión del contrato de trabajo y éste fuera de duración determinada, al llegar el término señalado en el contrato de trabajo para finalizar la relación laboral, este no expirará, quedando paralizado dicho periodo el tiempo necesario hasta que renovara la víctima su actividad en su puesto de trabajo’’.

Propuesta 6. OBJETIVO: Aportar un mecanismo en los supuestos de reducción de jornada por violencia de género que no disminuyan su capacidad económica y seguir con la idea de garantizar su protección compatibilizando con el trabajo a distancia o teletrabajo.

CLÁUSULA TIPO: Cuando se realice una reducción de jornada de su empleo habitual se podrá complementar con el teletrabajo o trabajo a distancia, siempre que sea posible. La reducción de horas de la jornada, será la que crea conveniente la empleada. Las horas restantes se suplirán con el teletrabajo o trabajo a distancia desde su vivienda, sin necesidad de reducir su salario. La empresa impartirá al empleado formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo. En concreto, recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo o trabajo a distancia. Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional. Cuando no fuese posible el teletrabajo o trabajo a distancia, se le proporcionará a la trabajadora una ayuda económica del 25% del salario reducido como complemento a este’’.

Propuesta 7. OBJETIVO: obtener recursos económicos facilitándole el lugar de trabajo a la víctima cuando la protección no es aplicable.

CLÁUSULA TIPO: “La trabajadora víctima de violencia de género podrá optar por el teletrabajo, siempre que sea compatible con su puesto de trabajo y la empresa disponga de los recursos suficientes”.

Propuesta 8. OBJETIVO: romper la dependencia económica de la víctima de violencia de género con su agresor.

CLÁUSULA TIPO: “Se pondrá a disposición de las víctimas de violencia de género un plus especial complementando su nómina habitual. Para acceder al recurso, es necesario acreditar la situación de víctima de violencia de género como indica la ley. Su duración ira ligada al periodo de tiempo necesario que perdure la situación de víctima de violencia de género”.

Propuesta 9. OBJETIVO: incentivar las trabajadoras víctimas de violencia de género en las empresas a través de una medida de discriminación positiva, añadiendo un porcentaje mínimo a la plantilla de mujeres víctima de violencia de género en las empresas de más de 100 trabajadores.

CLÁUSULA TIPO: “En las empresas de más de 100 trabajadores se establecerá la obligación de tener el 2% de su plantilla a trabajadoras víctimas de violencia de género”.

Propuesta 10. OBJETIVO: Informar a la trabajadora de sus derechos y ser asesorada por los representantes de los trabajadores.

CLÁUSULA TIPO: “Cuando la Comisión de violencia de género sea concedora de la condición de la trabajadora víctima de violencia de género lo transmitirá a los representantes de los trabajadores para que estos la asesoren laboralmente bajo la más estricta confidencialidad”.

Conclusiones generales

1. Es de destacar el programa de inserción sociolaboral como una medida adecuada para ayudar en la integración del colectivo en el ámbito laboral. No obstante, orienta el empleo a trabajos con salida en ese momento. Se debería considerar la libre elección de profesión o estudios a realizar, concepto existente pero que debería remarcar en la legislación, tampoco se está de acuerdo con la manera de establecer la duración del programa ya podría ser discriminatorio.
2. Los incentivos a la movilidad geográfica al estar limitados deberían compatibilizarse o coordinarse con las medidas del artículo 28 de la L.O.M.P.I.V.G. para el acceso a la vivienda cuando esa restricción resultara insuficiente.
3. Se considera el convenio de colaboración en materia de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género una medida procedente del apartado en relación a convenios e incentivos, concretamente los convenios que incentivan la contratación de las víctimas. Se determina que las empresas adheridas están comprometidas verdaderamente con la violencia ya que así se plasma en la mayoría de los convenios.
4. Los incentivos para compensar diferencias salariales al realizar un nuevo contrato de trabajo con menor salario respecto al anterior extinguido de manera unilateral por la víctima fomenta a que la trabajadora quiera volver al mundo laboral proporcionándole un complemento económico.
5. El mecanismo de contratación de modalidad indefinida por violencia de género en realidad no garantiza una estabilidad laboral de la víctima ya que la bonificación tiene una duración determinada de 4 años, justamente lo que dura un mandato electoral, por tanto hace pensar que el legislador del momento en que establece la medida pretende cubrir su periodo legislativo.
6. En la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la trabajadora se puede encontrar con el problema de la inexistencia de vacantes de su misma categoría profesional en otro centro, o que la empresa no disponga de más centros. Por ello, debería añadirse algún mecanismo como el teletrabajo o trabajo a distancia cuando suceda esta situación u otro tipo de mecanismo para resarcir esa posibilidad.
7. Se debe criticar el detalle de la reserva de seis meses del periodo de tiempo de la suspensión del contrato de trabajo y de la movilidad geográfica, ya que como consecuencia de la condición de violencia no se tiene conocimiento de si las

trabajadoras disponen de tiempo suficiente para ejercer su derecho a la protección o a recibir asistencia social, además de que se tratan de medidas in extremis donde alteran toda su vida para poder ejercer sus derechos. Debería establecerse la posibilidad de estudiar la posibilidad de ampliarlo, cuando fuese necesario a través de una metodología concreta.

8. Sucedería lo mismo con la suspensión del contrato de trabajo, puesto que se trata de un periodo posiblemente insuficiente, basándose en la idea de que no todas las mujeres reaccionan y se recuperan igual, aunque en este recurso ya existe la oportunidad de prorrogarlo a través del juez. No obstante, una mejor opción sería que al finalizar la reserva, el juez u otro organismo valorarán automáticamente la situación, sin necesidad de tener que movilizarse la trabajadora. Aunque la falta de preaviso, es un punto positivo ya que agiliza el procedimiento.

9. Por tanto se identifica un problema general con los periodos establecidos junto con la obligatoriedad de disponer del apoyo del empresario. Si bien se debe tener en cuenta que se trata de un problema ajeno a la empresa, y por tanto, esta está soportando unas consecuencias externas al ámbito laboral, no procedentes de ella.

10. Algunos convenios colectivos son conscientes de los problemas que se mencionan en los tres últimos puntos, y por ello estos lo solucionan prevaleciendo la decisión de la trabajadora y ampliando los periodos de maneras diversas.

11. La falta de precisión en el procedimiento, es otro detalle a mejorar. Se identifica en los límites posibles de la reducción cuando se ejerza el derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, donde la ley nos deriva al convenio colectivo de trabajo, en el cual no todos regulan este aspecto. Además la reducción de jornada debería compatibilizarse con alguna ayuda como proporcionan ciertos convenios ya que disminuye la protección económica a cambio de aportar la posibilidad de ejercer otros derechos como el de reordenar su vida, por tanto vulnerando la finalidad de protegerla.

12. En las faltas de asistencia o retrasos las leyes remarcan la comunicación del hecho lo antes posible al empresario. Pero debería concretarse qué se entiende por este término ya que podrían existir diferentes opiniones al respecto, o los trámites necesarios para la vuelta a la jornada ordinaria de trabajo después de la reducción, así se otorgaría una mayor seguridad en estos aspectos.

13. En caso de conflicto, las partes deberían acudir a la vía judicial, ya que el empresario puede no estar conforme con la fecha en que fue comunicada la ausencia o

impuntualidad. Un medio para ayudar a reducir este conflicto, sería incentivar o premiar a la empresa, es decir por facilitar la situación a la empleada, por ejemplo recibir a cambio algún tipo de compensación por parte de la Administración o establecerlo por convenio colectivo como se ha observado en algunos casos.

14. En relación al proceso a seguir en caso de conflicto, sería más apropiado dejar recaer la obligación de dirigirse a los tribunales al empresario y no a la trabajadora. Algunos convenios regulan esta situación apoyando esta opinión. Es más adecuada esta idea porque proporcionaría mayor seguridad a las víctimas de violencia de género y además sin retrasar el uso del derecho mientras perdura o acuden a la vía judicial. Por tanto, debería incluirse en la nulidad en todas las situaciones derivadas, no solo los conflictos por haber ejercitado sus derechos, sino también los que se deriven de su posible uso aunque aún no los haya ejercido.

15. Finalmente antes de extinguir la relación laboral de la víctima por ejercer sus derechos, se contempla la posibilidad de aplicar el trabajo a domicilio o teletrabajo. En este tipo de circunstancias, ayudaría aportando una flexibilidad casi absoluta a la trabajadora. No obstante, quebrantaría el objetivo de usar el empleo como un medio de terapia ya que envuelve a la víctima en ambiente privado. Un punto a favor, es la reducir la necesidad de abandonar el mundo laboral por la necesidad de recuperarse en su domicilio.

16. Se ha determinado que las medidas de Seguridad Social están más ajustadas a las necesidades de la trabajadora que las laborales. Consideramos que al provenir estas de la voluntad del Estado con el fin de paliar y eliminar el problema de la violencia de género resulta más factible que si se compara con las empresas con ánimo de lucro el cual su motivación empresarial es principalmente obtener beneficios.

17. Por otro lado, la oportunidad de acogerse a la prestación por desempleo por determinadas situaciones, es un recurso necesario y es mejorado cuando se complementa con algún otro tipo de ayuda como son por ejemplo mecanismos para conseguir vivienda o la Renta Activa. El legislador debe ponerse en la situación de una persona que pierde su trabajo sea cual sea el motivo, la prestación le ayuda económicamente a subsistir mientras busca otro empleo. En el caso de las víctimas de violencia de género, se encuentra en la misma situación pero con más añadidos, más circunstancias personales y familiares a resolver. Por tanto, integrando otras ayudas dichas o aumentando la prestación, ayudamos a paliar las circunstancias en las que se encuentran.

18. Las trabajadoras del ámbito público disponen de mecanismos similares que las trabajadoras por cuenta ajena pero además se establecen de distintos a los del resto de colectivos que les proporcionan más protección, como es por ejemplo la excedencia por violencia de género.
19. La existencia de medidas sancionadoras hacia el agresor se consideran buenos mecanismos disciplinarios por ejercer violencia.
20. Un detalle interesante es la opción de devolución del derecho a la pensión de viudedad al agresor en caso de reconciliación antes del fallecimiento de la víctima. Se trata de una medida la cual puede levantar diversas opiniones y controversias. Sin embargo se supone que estas serán coordinadas con la finalidad de los mecanismos existentes para ayudar a los agresores a redirigir su problema de violencia y por tanto solucionarlo como se ha observado en las leyes autonómicas.
21. Los sujetos negociadores deberían intentar suplir las deficiencias o aportar mejoras en los aspectos no tenidos en cuenta en la normativa. Pero no es así en la mayoría de los casos, ya que como se ha podido comprobar es una materia poco tratada en la muestra. Pero no solamente es el concepto de mejorar, sino de tener presente la importancia del problema de la violencia de género en el ámbito laboral mencionándolo en el contenido del convenio colectivo. Por ello se considera que no se le aporta el mismo interés que a otras materias como la igualdad, la discriminación o el acoso conceptos establecidos en la mayoría de los convenios.
22. Por otro lado, las mejoras más importantes se observan en los convenios de grandes empresas como ha sucedido en el supuesto de Endesa, por tanto se determina que mayor tamaño empresarial significa más consideración por sus trabajadores.
23. Como consecuencia de estos resultados, plantea la presencia de las mujeres en el colectivo encargado de negociar los convenios colectivos, es decir si son integrados por hombres o mujeres. Ya que se podría deducir que son formados por hombres, por tanto estos no se encuentran vulnerados por este tipo de violencia y en relación a ello pueden tener diferentes opiniones, incluso aportarle un interés menor aunque no disponemos de los datos suficientes para poder verificarlo.
24. La segregación laboral no influye como factor determinante en gran medida en el interés de los convenios colectivos sobre la violencia de género.
25. No se puede afirmar el porqué de los resultados obtenidos del criterio de ámbito territorial por falta de datos.

26. En conclusión, las medidas laborales y de negociación colectiva sirven para mantener el problema en los niveles actuales como se ha observado en las estadísticas, pero se necesita cambiar para mejorar con tal de disminuir el número de mujeres afectadas y fallecidas para erradicar el problema no solo desde la franja en que se ejecuta sino a través de la prevención en periodos de edad de los más jóvenes. Por ello, el legislador y los agentes sociales deberían tomar más en consideración la violencia de género en su intervención normativa para contribuir por la lucha de la eliminación de la muerte de las mujeres.

Anexos

1. Jurisprudencia:

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 23 febrero 2016

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia núm.22/2016 de 20 de Enero de 2016

Audiencia Provincial (Sección 1ª) Sentencia núm. 507/2013 de 25 noviembre de 2013

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia núm. 5329/2013, de 2 de octubre de 2013.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) Sentencia núm. 424/2012 de 26 junio

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), Sentencia de 2 de febrero de 2010 (AS\2010\926)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 7262/2008 de 3 octubre de 2008

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1609/2007 Sentencia de 2 noviembre de 2007

2. Bibliografía:

ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. *Protección laboral y de Seguridad Social de la violencia de género*. Cáceres. Ed. Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones, 2008, pág. 39. 978-84-7723-811-9.

FERNÁNDEZ LÓPEZ. Mª. *La dimensión laboral de la violencia de género*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2005. Pág. 9.

PÉREZ DEL RIO, T. *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete. Ed. Bomarzo S.L. 2009. pág. 15. 978-84-96721-95-1.

QUINTANILLA NAVARRO B. *Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, del 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Temas Laborales, nº 80, 2005. Pág. 32

3. Webgrafía:

ABC. *Más del 80% de los jóvenes conoce actos de violencia en parejas de su edad*. BLANCO, E. Madrid, 10/09/2015 <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20150910/abci-adolescentes-violencia-genero-201509101206.html>

“Análisis sociológico comparado de dos regiones: Andalucía y Cataluña” *Papers*, 2010 núm.95/4 págs.879-884 <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v95n4/02102862v95n4p879.pdf>

Compromiso RSE <http://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/alimentacion-bebidas-hogar-e-higiene/danone/#Empleados>

Consejo General del Poder Judicial. *Datos de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, órdenes de protección y medidas de protección y seguridad solicitadas en los juzgados de violencia sobre la mujer y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia en el año 2015.* [http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/Datos%20JVM%20T-2015%20v3%20\(2\).pdf](http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/Datos%20JVM%20T-2015%20v3%20(2).pdf)

DE LA PEÑA PALACIOS, E. *Fórmulas para la Igualdad n°5*. Ed. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, pág. 4 <http://www.educandoenigualdad.com/antiguaweb/IMG/pdf/CUAD5horiz.pdf>

El País. La policía detiene a la expareja de la mujer asesinada en Salamanca, 18 de abril de 2016 http://politica.elpais.com/politica/2016/04/18/actualidad/1460969882_881638.html

IBÁÑEZ PASCUAL, M. “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm. 123, 2008, pág. 94 http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_123_041215167193739.pdf

Igualdad en la Empresa. http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromIgualdad/Empresas_por_una_sociedad_libre_de_violencia_de_genero_2015.pdf
Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9681>

PÉREZ DEL CAMPO NORIEGA A.Mª. *El Sistema patriarcal, Desencadenante de la Violencia de Género*. http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/el%20sistema%20patriarcal_0.pdf

Gobierno de España. <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>

Gobierno de España. *Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre las mujeres (2013-2016)*. 2013. Edita Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>

Gobierno de España. *Guía de los Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_Derechos_2013.pdf

MINGO BASAIL, M. “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Pág. 121.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad08/est04.pdf

PERÁN QUESADA, S. ‘‘La protección de la trabajadora víctima de violencia de género ante el despido. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 3 de octubre de 2008. ‘‘ *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 58/200816/2008, Editorial Aranzadi, SA, Cizur Menor. 2008. Pág. 6 <http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Id94e4b30b77011dda21701000000000&srguid=i0ad8181600000155c6c2a60e8385367f&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#contador2>

Poder Judicial España. *La Orden de Protección*. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/La-orden-de-proteccion/>

Policías Locales de Andalucía <https://policialocalwakinaki.com/2013/04/01/sobreseimiento-libre-y-sobreseimiento-provisional/>

Real Academia Española <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>

Real Academia Española <http://dle.rae.es/?id=U6q7XKf#5gGj2H6>

Real Academia Española <http://dle.rae.es/?id=YZe7hh6>

Secretaría confederal de Igualdad. *Día internacional para la Eliminación de la Violencia de Género. Más y mejores derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género*. Dpto. Confederal de la Mujer Trabajadora, 25 de noviembre de 2014, Pág. 23 http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20UGT%2025%20de%20noviembre%202014_dia_eliminacion_violencia_mujer_UGT.pdf

Servicio Público de Empleo https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/folleto_rai_esp.pdf

Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/AreaInformativa/Laobligaciondecotiz4903/index.htm

Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm

Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm

Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Accionprotectorapre12778/index.htm

Unión General de los Trabajadores. *Día Internacional para la Eliminación de la violencia contra la mujer. Más y mejores derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. Análisis y propuestas de mejora los derechos de las trabajadoras*

víctimas de violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Pág. 20 http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20UGT%2025%20de%20noviembre%202014_dia_eliminacion_violencia_mujer_UGT.pdf

4. Convenios colectivos:

4.1. Convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Cataluña:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Boteros Amarradores de Tarragona, SL, para los años 2016-2017 (D.O.P.T. núm. 120, de 23 de junio de 2016)

Convenio colectivo de trabajo para de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio mayorista y minorista de frutos secos de Barcelona, Girona y Lleida para los años 2014-2016 (D.O.G.C. núm. 7132, de 1 de junio de 2016)

Convenio colectivo de trabajo del grupo Beautyge, SL, centros de trabajo de la calle Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat y de la calle Castillejos núm. 220 y calle Diagonal núm. 333 de Barcelona (B.O.P.B. de mayo de 2016)

Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Grup MRW (centros de trabajo de las empresas Fitman, SL, Interlock Expres, SA, MRW Courier Group, SL y Vigon Oeste, SA) a la provincia de Barcelona para los años 2016-2019 (B.O.P.B., de 2 de mayo de 2016)

Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio del mueble de Cataluña para los años 2015 y 2016 (D.O.G.C. núm. 7097, del 12 de abril de 2016)

Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2015 y 2016 al sector de caramelos y chiclés en el ámbito de Barcelona, Lleida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lleida. (D.O.G.C. núm. 7092, del 5 de mayo de 2016)

Convenio Colectivo del Hospital Universitario Sant Joan de Reus, SAM 2015-2016

1r Convenio colectivo autonómico de eficacia limitada de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, años 2008-2016. (D.O.G.C. núm. 7019, del 16 de diciembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo del sector de actividades forestales en Cataluña. (D.O.G.C. Núm. 6834, del 19 de marzo de 2015)

Convenio colectivo de trabajo de Aspro Ocio Catalunya, SA (centro de trabajo Marineland Cataluña) para el año 2015 (D.O.G.C., 14 de diciembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 7001 de 19 de Noviembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña (D.O.G.C. núm. 6776, del 23 de diciembre de 2014)

Convenio colectivo de trabajo de las industrias vinícolas de la provincia de Tarragona, (D.O.P.T. núm. 258, de noviembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (D.O.G.C., del 03 de noviembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo del grupo el sector del comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona, para los años 2015 y 2016 (B.O.P.B. de 26 de octubre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo del acuerdo de prórroga de la ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2016 del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Catalunya 2012-2014 (D.O.G.C., del 5 de agosto de 2015)

IX Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2015-2016 (D.O.G.C. núm. 6926, del 3 de agosto de 2015)

I Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud. (DOGC núm. 6923 de 29 de Julio de 2015)

III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016. (D.O.G.C. núm. 6910, del 10 de julio de 2015)

Convenio colectivo de trabajo de las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino Tarragona, SLU y Casino Castillo de Perelada, SLU (D.O.G.C. núm. 6884, de 3 de junio de 2015)

IV Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 6878, del 25 de mayo de 2015)

IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018. (D.O.G.C. núm. 6834, del 19 de marzo de 2015)

Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2014 a 2016 (D.O.G.C. núm. 6813, del 18 de febrero de 2015)

Convenio colectivo de trabajo del sector de la fruta seca de la provincia de Tarragona, para los años 2013-2017 (D.O.P.T. núm. 38, de 18 de febrero de 2015)

Convenio colectivo de trabajo interprovincial del sector de la industria de hotelería y turismo de Cataluña para los años 2014, 2015 y 2016. (DOGC núm. 6776 de 23 de Diciembre de 2014)

Convenio colectivo de trabajo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA (D.O.G.C., 30 de diciembre de 2014)

II Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cobega Embotellador, SLU Catalunya para los años 2014 i 2015 (D.O.G.C. núm. 6771, del 16 de diciembre de.2014)

Convenio colectivo de trabajo del grupo la empresa Prege Catalunya, SA para los años 2014-2018 (D.O.G.C. de 27 de noviembre de 2014)

V Convenio colectivo de trabajo para los empleados de fincas urbanas de Cataluña (D.O.G.C. núm. 6651, del 26 de junio de 2014)

III Convenio colectivo de trabajo para el sector de actores y actrices de teatro de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 6667, del 18 de julio de 2014).

Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016. (D.O.G.C. núm. 6613 de 30 de abril de 2014)

Convenio colectivo de trabajo de de la empresa Guber Catalunya Serveis, SL, para los años 2013-2015 (D.O.G.C., de 5 de marzo de 2014)

Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña para el período del 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2015. (DOGC núm. 6507, del 22 de noviembre 11 de 2013)

VI Convenio colectivo de clubes de natación de Cataluña para los años 2012-2014. (D.O.G.C. núm. 6438, del 13 de agosto de 2013)

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sistemes de Restauració Catalunya, SL, per al període 1.06.2013-31.05.2018 (D.O.G.C. 1 de octubre de 2013)

Convenio colectivo de trabajo para el sector del cava y vinos espumosos de Cataluña (D.O.G.C. núm. 6364, del 24 de abril del 2013)

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sertrans Catalunya, SA, para los años 2013-2016 (D.O.G.C del 15 de abril de 2013)

I Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 6082, del 7 marzo de 2012)

Convenio de Centros de desarrollo infantil y atención precoz de Cataluña. (D.O.G.C. núm. 5133, del 9 de mayo de 2008)

Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (B.O.P.T. núm. 4965, del 10 de setiembre de 09 de 2007)

Convenio colectivo de sectores de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña de los años 2004-05 (D.O.G.C. núm. 7097, del 9 de noviembre de 2005)

4.2. Convenios colectivos de la Comunidad de Andalucía:

Convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica, para los años 2016-2017 (B.O.P.J. núm. 119, de 23 de Junio de 2016)

Convenio colectivo - Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer Vitae, Cádiz (B.O.P.CA. núm. 115, de 18 de junio de 2016)

Convenio colectivo para Restaurantes Mcdonald's SAU Sevilla (B.P.SE. núm. 138, del 16 de junio de 2016)

I Convenio colectivo de Jiménez Viso, S. L. (B.O.P.CO. núm. 113, de 15 de Junio de 2016)

Convenio colectivo provincial de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla y provincia (B.O.P.SE. núm. 88 del 18 de abril de 2016)

Convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (B.O.P.CA. núm. 39, del 1 de marzo de 2016)

Convenio colectivo provincial de obradores de pastelería, confiterías y despachos de Cádiz. (B.O.P. CA. núm. 28, del 12 de febrero de 2016)

Convenio colectivo de las empresas agencias distribuidoras oficiales de butano, período desde primero de abril de dos mil catorce a treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis de Cádiz (B.O.P.CA. núm. 18, del 28 de enero de 2016)

Convenio colectivo provincial del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (B.O.P. CA núm. 10, del 18 de enero de 2016)

Convenio colectivo provincial del Comercio del Metal en Cádiz (B.O.P.CA. núm. 249, del 30 diciembre 2015)

Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias del Aceite y sus Derivados, y Aderezo y Relleno de Aceitunas. (B.O.P.J. núm. 239, del 15 de Diciembre de 2015)

Convenio colectivo de trabajo concertado entre las representaciones de los trabajadores y de las empresas mayoristas y almacenistas de alimentación de la provincia de Cádiz, para los años 2015-2017. (B.O.P. CAD núm. 221, del 11 de noviembre de 2015)

Convenio colectivo provincial de trabajo de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (B.O.P.SE. núm. 244, del 21 de octubre de 2015)

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Derivados del Cemento. (B.O.P. J. núm. 198, del 14 de Octubre de 2015)

Convenio colectivo provincial de trabajo de industria de la alimentación, para los años 2015-2017. (B.O.P. ALM. núm. 197, del 13 de octubre de 2015)

Convenio colectivo de empresa Arruzafa Educación, SAL (B.O.P.CO. núm. 191, del 2 de octubre de 2015)

Convenio Colectivo para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Granada (B.O.P.GRA. núm. 181, de 21 de septiembre de 2015)

Convenio colectivo para transportes regulares de mercancías de la provincia de Jaén. (B.O.P.J. núm. 159, del 19 de Agosto de 2015)

Convenio colectivo de Viticultura para la provincia de Cádiz (B.O.P.CA. núm. 159, del 19 de agosto de 2015)

Convenio colectivo para oficinas y despachos de la provincia de Jaén, años 2015-2016. (B.O.P.J. núm. 159, del 19 de agosto del 2015)

Convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la provincia de Sevilla, para los años 2015-2017. (B.O.P.SE. núm. 150, del 1 de julio del 2015)

Convenio colectivo del sector de fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de Málaga para los años 2014-2016. (B.O.P.MA. núm. 75, del 21 de abril de 2015)

VII Convenio colectivo del sector de automoción de la provincia de Huelva, 2013-2016. (B.O.P.HU. núm. 30, del 13 de febrero de 2015)

Convenio Colectivo de ámbito sectorial, para Actividades Agropecuarias en la Provincia de Jaén (B.O.P.J. núm. 238, del 11 de Diciembre de 2014)

Convenio colectivo de Comercio Único de la provincia de Huelva. (B.O.P. HU. núm. 229, del 1 diciembre de 2014)

Convenio Colectivo de empresa municipal de Aguas de Torredelcampo, S.L.U. (B.O.P.J. núm. 227, del 25 de Noviembre de 2014)

Convenio colectivo de la UTE CESPASA SA –CESPA GRSA para su personal del centro de transferencia de residuos sólidos urbanos de Almonte (B.O.P.H. núm. 227, del 25 de noviembre de 2014)

Convenio colectivo del sector de agencias de transportes-operadores de transportes de la provincia de Sevilla para 2014-2015. (B.O.P.SE. núm. 268, del 19 de noviembre de 2014)

Convenio colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Centro del Hospital “Santa Cristina”) (B.O.C.M. núm. 8, del 10 de enero de 2015)

Convenio colectivo para clínicas dentales de la provincia de Málaga 2014-2015 (B.O.P.MA. núm. 195 14 de octubre de 2014)

Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para 2013-2016 (B.O.P.CO. núm. 159, del 19 de agosto de 2014)

Convenio colectivo de la empresa general Electrificaciones de Cádiz 18 de junio de 2014 (B.O.P.CA núm. 114, del 18 de junio de 2014)

Convenio Colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros 2014-2016 de Jaén. (B.O.P.J. núm. 89, de 12 de Mayo de 2014)

Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales Granada (B.O.P.GRA. núm. 59, de 28 de marzo de 2014)

Convenio provincial del campo de Córdoba años 2013-2016 (B.O.P.CO. núm. 51, de 14 de marzo de 2014)

II Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía para la empresa que se cita (B.O.J.C. núm. 49, del 13 de marzo 2014)

Convenio Colectivo del Sector que se cita. (B.O.J.A. núm. 41, del 3 de marzo 2014)

Convenio Colectivo de la empresa Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A (B.O.P.SE. núm. 1, del 2 de enero de 2014)

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para Mayoristas y Minoristas de Alimentación de Sevilla (B.O.P.SE. núm. 260, del 9 de noviembre de 2013)

Convenio colectivo del sector de industrias de tintorería, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas, de la provincia de Sevilla para los años 2013-2016. (B.O.P.SE. núm. 222, del 24 de setiembre de 2013)

Convenio colectivo del sector de comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos, plásticos al detall, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercería; comercio de materiales de construcción y saneamientos; y comercio de la piel y manufacturas varias para la provincia de Sevilla. (B.O.P.SE. núm. 288, del 13 de diciembre de 2012)

Convenio colectivo del CMI “El Molino” de Almería. (B.O.P.AL. núm. 7, del 12 de enero de 2012)

Convenio Colectivo de la empresa que se cita (B.O.J.A. núm. 250, del 24 de diciembre de 2014)

Convenio colectivo para la empresa fomento de construcciones y contratas S.A. Granada. (B.O.P.GRA. núm. 75, del 2 de abril de 2008)

Convenio Colectivo de Industrias Panificadoras de Córdoba (B.O.P.CO. del 12 diciembre 2006)

4.3. Convenios colectivos estatales:

Convenio colectivo del sector de empresas de naturopatía y profesionales naturópatas. (B.O.E. núm. 81 del 4 de abril de 2016)

Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección. (B.O.E. núm. 64, del 15 de marzo de 2016)

Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (B.O.E. núm. 64, del 15 de marzo de 2016)

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (B.O.E. núm. 70, del 22 de marzo de 2016)

Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito para el periodo 2015-2016. (B.O.E. núm. 52 Martes 1 de marzo de 2016)

Convenio colectivo general de la industria química. (B.O.E. núm. 40, del 16 de febrero de 2016)

Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. (B.O.E. núm. 35, del 10 de febrero de 2016)

Convenio colectivo estatal de jardinería para el periodo 2015-2016. (B.O.E. núm. 28, del 2 de febrero de 2016)

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (B.O.E. núm. 16, del 19 de enero de 2016)

Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016. (B.O.E. núm. 1, de 1 enero de 2016)

VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías. (B.O.E. núm. 292, del 7 de diciembre de 2015)

V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. (B.O.E. núm. 264, del 4 de noviembre de 2015)

Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016. (B.O.E. núm. 224, de 18 de septiembre de 2015)

Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (B.O.E. núm. 187, del 6 de agosto de 2015)

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (B.O.E. núm. 168, del 15 de julio de 2015)

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. (B.O.E. núm. 158, del 3 de julio de 2015)

Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (B.O.E. núm. 146, del 19 de junio de 2015)

IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional. (B.O.E. núm. 198, de 19 de agosto de 2015)

V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (B.O.E. núm. 121, del 21 de mayo de 2015)

Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (B.O.E. núm. 77, del 31 de marzo de 2015)

Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz. (B.O.E. núm. 29, del 3 de febrero de 2015)

Convenio colectivo nacional taurino (B.O.E. núm. 13, del 15 de enero de 2015)

III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB (B.O.E. núm. 252, del 17 de octubre de 2014)

Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (Vigente hasta el 01 de Julio de 2016) (B.O.E. núm. 245, del 09 de Octubre de 2014)

Convenio colectivo de la industria del calzado (B.O.E. núm. 245, del 9 de octubre de 2014)

Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (B.O.E. núm. 239, del 2 de octubre de 2014)

Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016. (B.O.E. núm. 136, del 5 de junio de 2014)

Laudo arbitral para oficinas de farmacia. (B.O.E. núm. 112, del 8 de mayo de 2014)

XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias. (B.O.E. núm. 47, del 24 de febrero de 2014)

IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (B.O.E. núm. 38, del 13 de febrero de 2014)

Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste) (B.O.E. núm. 256, del 25 de octubre de 2013)

II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar. (B.O.E. núm. 243, del 10 de octubre de 2013)

VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. (B.O.E. núm. 238, del 4 de octubre de 2013)

Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (B.O.E. núm. 237, del 3 de octubre de 2013)

Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. núm. 181, del 30 de julio de 2013)

VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (B.O.E. núm. 197, del 17 de agosto de 2013)

Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados (B.O.E. núm. 114, de 13 de mayo de 2013)

Convenio colectivo del sector del autotaxi (B.O.E. núm. 68, del 20 de marzo de 2014)

II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (B.O.E. núm. 285, del 27 de noviembre de 2012)

XXII Convenio colectivo de banca (B.O.E. núm. 108, del 5 de mayo de 2012)

IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (B.O.E. núm. 100, del 27 de abril de 2011)

4.4. Convenios colectivos en relación al convenio de colaboración en materia de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género:

Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA (B.O.E. núm. 28, de 2 de febrero de 2016)

Convenio colectivo de la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima” (Centro de Madrid) (B.O.C.M. núm. 55, del 5 de marzo de 2016)

Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa». (B.O.E. núm. 28, del 2 de febrero de 2016)

Convenio colectivo de Danone, SA (B.O.E. núm. 199, del 20 de agosto de 2015)

V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (B.O.E. núm. 121, de 21 de mayo de 2015)

Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid (B.O.C.M. Núm. 85, de 11 de abril 2015)

Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA. (B.O.E. núm. 222, de 12 de septiembre de 2014)

VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA. (B.O.E. núm. 137, del 6 de junio de 2014)

Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del textil de la provincia de Barcelona para los años 2012-2015 (B.O.P.B., del 16 de enero de 2014)

Convenio colectivo de Mahou, SA. (B.O.E. núm. 280, de 22 de noviembre de 2013)

I Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out (B.O.E. núm. 63, de 14 de marzo de 2012)