

MECANISMOS ESPECIALES PARA EVITAR LA EXPULSIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL MERCADO DE TRABAJO

Gemma M^a Sobrino González

*Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.- II. LA CONSIDERACIÓN JUSTIFICADA DE LAS AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- III. EL DERECHO A LA REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- IV. EL DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- V. EL DERECHO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- VI. EL DERECHO A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NULIDAD DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: 1. La resolución del contrato por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género. 2. La nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género.- VII. LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PALABRAS CLAVE

Violencia de género; Ausencias; Reducción de jornada; Suspensión del contrato de trabajo; Extinción del contrato de trabajo.

RESUMEN

La protección laboral de la mujer frente a los actos de violencia sufridos por sus parejas o exparejas significa la preponderancia de mantener a la mujer vinculada al mercado laboral como una de las vías de escape de la situación de malos tratos que está sufriendo. Los mecanismos articulados por el legislador que permiten que la víctima de violencia de

género pueda conciliar los efectos producidos por ésta con su relación laboral, suponen el reconocimiento de lo sumamente significativo, que es este espacio para favorecer la independencia económica, profesional, y personal de la mujer.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Violencia de Género (LOVG) incide sobre múltiples disposiciones legales mediante la modificación de algunos de los preceptos ya existentes como es el caso de las normas laborales y sociales. La mayor parte del articulado de la referida Ley tiende a proteger los derechos de contenido laboral de la mujer trabajadora que sufre violencia de género como forma de contribuir a la superación completa de la situación de acoso que ha sufrido o que está sufriendo. Ya que el “desempeño de una actividad profesional constituye un importante cauce de normalización de la vida de las víctimas de violencia de género”¹.

Algunos de los principios rectores de la LOVG están redactados específicamente para el ámbito laboral. El art. 2 LOVG prevé como fines tuitivos a los que se dirige la norma la garantía de los “derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género” (epígrafe d); y de los “derechos de contenido económico para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social” (epígrafe e). Estos principios van a suponer los cimientos sobre los que se construya toda la protección laboral que posteriormente se concreta sobre los ámbitos relacionados con el acceso al empleo, la conservación y el disfrute del mismo en condiciones óptimas y con las medidas de protección social tras perder el empleo. Así y mediante el ejercicio de la actividad laboral, se hace efectivo el cumplimiento de los derechos de la mujer ciudadana.

Consiguientemente, la LOVG recurre a una serie de soluciones que permiten la continuidad del contrato de trabajo frente a las irregularidades que en su cumplimiento puedan derivarse del hecho sobrevenido de la violencia de género. La Ley otorga una serie de facilidades a las mujeres trabajadoras víctimas de dicha violencia mediante el reconocimiento del derecho “a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato

¹ A. Arias Domínguez, *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Extremadura, Extremadura, 2008, p. 17.

de trabajo” (art. 21.1 LOVG); a “*las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género*” que se considerarán justificadas, bastando a tal efecto el informe de los “*servicios sociales de atención o servicios de salud*” (art. 21.4 LOVG) y que no computarán a efectos del despido por absentismo laboral (nueva redacción del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET); a la nulidad del despido de las “*trabajadoras víctimas de violencia de género*” que haya sido motivado por el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las mismas [nuevo art. 55.5 b) ET]; y a la inscripción de las referidas víctimas como demandantes de empleo a un “*programa de acción específico*” en el marco del “*Plan de Empleo para el Reino de España*” (art. 22 LOVG).

El reconocimiento de estos derechos ha comportado la reforma de diversos preceptos del ET, para cuyo ejercicio es preciso que en el sujeto actor concurren los elementos de ser mujer, trabajadora (ya sea por cuenta propia, ajena o en el ámbito de la función pública), sufrir agresiones por parte de su pareja/ex-pareja o cónyuge/ex-cónyuge y acreditarlos con la correspondiente Orden de protección a favor de la víctima (art. 23 LOVG). De tal modo que no es posible acceder a las medidas de índole laboral que prevé la norma, sin que previamente se haya presentado el problema jurídico de la violencia contra las mujeres en su aspecto penal. Lo que no se corresponde del todo con el carácter preventivo de la LOVG, cuyo art. 1.2 señala que su objetivo no es solo sancionar sino verdaderamente erradicar y prevenir el problema del maltrato sobre la mujer. Motivo por el cual, quizás la Ley Orgánica de Violencia de Género “*debiera haber previsto algún mecanismo de acceso a las medidas laborales sin necesidad de que el problema se haya presentado con toda la crudeza en su faz penal*”².

El ejercicio de los referidos derechos laborales se torna todavía más difícil al analizar la técnica jurídica que establece el legislador para su desarrollo. La LOVG se caracteriza por la fragilidad de las obligaciones que imponen sus reglas y de los correlativos derechos de las trabajadoras afectadas por la violencia de género. La referida Ley Orgánica plantea unas modificaciones laborales mediante las que no se ha querido romper de modo sustancial el status quo en la empresa. De forma que, las preferencias, o las alteraciones potenciales del régimen jurídico de la relación de trabajo, apenas quedan apuntadas, y se someten a criterios y valoraciones que el legislador ha dejado en manos del empresario, convirtiendo en dudoso el sentido de la regla. En consecuencia, prácticamente las únicas reglas *self executing* son las referentes a la suspensión o la extinción de los contratos de trabajo en la medida en que generan derechos a favor de las mujeres afectadas automáticamente. Por lo general se introduce

² *Ibidem*, p. 62.

una serie de reglas que remiten a las partes del contrato de trabajo y de la negociación colectiva los ámbitos en los que permitir la introducción de las exigencias derivadas del maltrato a la dinámica de la relación de trabajo. A la vista de la flexibilidad de las reglas, “casi todo queda por hacer en manos de los convenios colectivos”³.

La naturaleza de las normas que, conforme a la LOVG, reconocen cada uno de los derechos laborales a favor de las trabajadoras víctimas de violencia de género no es idéntica. Algunas de esas normas son autosuficientes y no necesitan el complemento de ninguna otra fuente o voluntad para su concreción. Otras, en cambio, requieren el complemento del convenio colectivo para concretar los términos en que los derechos reconocidos a las víctimas deben ejercerse –como es el caso del derecho a la reducción de jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo-. Aquí es donde cabría esperar una especial intervención de la negociación colectiva, clarificando y concretando las condiciones en que tales derechos deben ejercitarse. Con todo, la función de la negociación colectiva en la tarea de hacer efectiva la protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género no debería quedar limitada a la concreción de las condiciones y términos en que puede ejercerse este derecho de reorganización de la jornada. Su papel tendría que alcanzar a mejorar los derechos previstos legalmente, actuando la norma como un mínimo mejorable, o a contemplar y regular nuevos derechos o posibilidades no previstos legalmente⁴.

II. LA CONSIDERACIÓN JUSTIFICADA DE LAS AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El art. 37 ET ofrece un listado de posibles causas que justifican la inasistencia laboral; considerándolas todas ellas de carácter retribuido por entender que no existe culpa del trabajador sino la existencia de una circunstancia personal que requiere tal ausencia; y que les otorga el carácter de permiso constituido como un derecho para el trabajador.

Tal es el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género, que

³ M. F. Fernández López, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete, 2005, p. 27.

⁴ Como señala A. Puebla Pinilla, “Violencia de género”, en R. Escudero Rodríguez (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*, CINCA, Madrid, 2009, p. 276.

en muchas ocasiones precisan faltar a su puesto de trabajo para atender las necesidades especiales inherentes a su situación personal. Para tratar de evitar que dichas ausencias o retrasos puedan ser causa de sanción o despido la LOVG establece en el art. 21.4 que no se considerarán como injustificadas *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género (...) cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”*. Y, por consiguiente, la Disposición Adicional Sexta de la referida Ley Orgánica modifica el párrafo segundo del art. 52.d) ET, de modo que dichas faltas justificadas no computarán a efectos de despido. La inasistencia o los retrasos al puesto de trabajo por dicha causa no podrán tenerse en cuenta para sancionar a la trabajadora víctima de violencia de género, ni tampoco para efectuar un despido por circunstancias objetivas amparadas en el absentismo laboral.

Sin duda alguna, esta medida ha supuesto un gran avance en la protección de las referidas víctimas, que en determinados casos podían verse abocadas a la pérdida de su trabajo como resultado de las reiteradas faltas acaecidas y ligadas a la imposibilidad de cumplir con su obligación laboral debido a las agresiones sufridas. No obstante, la técnica legislativa mediante la que se ha articulado esta medida está cargada de abundantes e importantes imprecisiones.

En primer lugar, no se entiende muy bien cómo el legislador no ha incluido estas ausencias o retrasos en el art. 37.3 ET; o no ha modificado el artículo estatutario que regula el despido disciplinario. El legislador ha considerado dichas faltas como justificadas, pero solo a efectos de anular el posible despido objetivo que en respuesta pueda ejercer el empresario. La exclusión de dichas faltas o retrasos del articulado de ausencias justificadas previsto en el art. 37 no supone un condicionante que lleve a pensar en la posible carencia de justificación de dichas inasistencias; sino que, por el contrario, empuja a pensar en la clara intención del legislador de dejarla fuera del listado con el fin de no otorgar el carácter de retribuido a dicha faltas.

La ubicación más adecuada para esta previsión hubiera sido el art. 37 ET⁵. Sin embargo, las referidas faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo no son catalogadas ni como ausencias retribuidas, ni como

⁵ En este sentido, B. Quintanilla Navarro, “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, 2005, n° 80, p. 42; J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 134; J.F. Lousada Arochena, “Aspectos Laborales y de Seguridad Social de Violencia de Género en la relación de pareja”, *Actualidad Laboral*, n° 7, 2005; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 119.

causas de suspensión del contrato de trabajo (art. 45 ET), sin que quepa su equiparación a la circunstancia prevista en el art. 45.1.n) ET como causa de suspensión del contrato por violencia de género, pues ésta requiere el “abandono del puesto de trabajo”. La imprecisión de la LOVG al respecto plantea dudas inmediatas en cuanto a la remuneración y a la cotización a la Seguridad Social correspondiente con las jornadas de trabajo sin completar ligadas a la medida que se está analizando. La doctrina ha resuelto esta cuestión entendiendo que se trata de supuestos atípicos de suspensión del contrato de trabajo, que tienen su origen en el propio art. 21.4 LOVG y que, por tanto, no generan derecho a retribución del tiempo por el que se ha faltado o a las irregularidades producidas en la entrada, en la permanencia o en la salida del trabajo⁶. Lo que, consiguientemente, supone la desastrosa consecuencia del descuento de los salarios correspondientes a las ausencias y/o faltas de puntualidad para las trabajadoras maltratadas, salvo que dichas víctimas encontrasen amparo en algún permiso retribuido o que adicionalmente pudiera añadirse su retribución mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa o decisión unilateral del empresario.

El legislador se ha limitado a considerar justificada la falta de asistencia o puntualidad a efectos de la nulidad del despido objetivo, pero no hubiera estado de más que también hubiera procedido a la extensión de dicha nulidad al despido disciplinario argumentado en “las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”. Esta falta de previsión puede conducir a la calificación de la extinción o del despido como procedente, aun cuando quede acreditado por los servicios sanitarios o sociales que dichas faltas obedecen al estado físico o psíquico de la mujer. Y, por tanto, a la pérdida del puesto de trabajo a opción del empresario aun con derecho a indemnización (salvo que la trabajadora tenga la condición de representante de los trabajadores)⁷.

En segundo lugar, las faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo únicamente se consideran justificadas cuando están “*motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género*”; es decir, la causa que justifica estas faltas alude única y exclusivamente al deterioro

⁶ A este respecto, M.F. Fernández López, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete, 2005, p. 34; A.V. Sempere Navarro, “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en J. Muerza Esparza, A.V. Sempere Navarro y E. Iñigo Corroza, *Comentarios a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico penales, procesales y laborales*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, Madrid, 2005, p. 156.

⁷ Tal y como argumenta A. Fernández Urrutia, “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguardia de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 2, 2007, p. 154.

físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. La violencia contra la mujer no va a ser el acto en sí que justifique el retraso o la ausencia, sino las consecuencias derivadas de ésta, lo que limita la protección de la mujer al momento en que ya se ha producido la agresión, perdiendo todo carácter preventivo. Esta es, así, una medida más reactiva que preventiva, que no encaja correctamente con la filosofía de protección integral que pretende ofrecer la LOVG. Esta norma olvida por completo que en los primeros episodios de la violencia de género que sufre la mujer, ésta puede decidir mantenerlos en secreto por su creencia y esperanza en que todo sea pasajero y por tanto no acudir a los servicios sociales o de la salud, si bien el daño psicológico o físico está hecho; e igualmente también pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima, no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses⁸.

La norma no menciona las ausencias derivadas de la situación de violencia, a pesar de que guarden relación con la seguridad de la víctima o el derecho de ésta a recibir la asistencia social integral tantas veces anunciada por la LOVG. Resulta llamativo que, de acuerdo con la literalidad de esta Ley, la garantía de seguridad y el acceso a la asistencia social integral sirvan de justificación para emprender una reducción de jornada, una adaptación de los tiempos de trabajo, un cambio de puesto o de centro de trabajo, una suspensión, o una extinción del contrato de trabajo; pero no justifiquen una ausencia o un retraso al trabajo⁹.

En tercer lugar, la norma exige que concurren dos requisitos para considerar justificada la inasistencia o el retraso. Uno de ellos alude a la necesidad de que dicha falta o impuntualidad esté verificada por los servicios sociales, o por los servicios de salud correspondientes; y el otro, al deber de comunicar la ausencia o la falta de puntualidad al empresario “a la mayor brevedad posible”¹⁰.

De esta manera, no basta con que la trabajadora alegue la concurrencia

⁸ En esta línea, J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia... cit.*, p. 134; A. Fernández Urrutia, “Avances, reflexiones...” *cit.*, p. 154; M.F. Fernández López, *La dimensión laboral... cit.*, p. 60.

⁹ Como denuncia B. Quintanilla Navarro, “Violencia de género...” *cit.*, p. 42.

¹⁰ La norma solo expresa el deber de comunicar al empresario la falta de asistencia sin hacer alusión a la falta de puntualidad. No obstante, se entiende que dicho deber debe extenderse y hacerse aplicativo a ambos supuestos. Tal y como señala J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia... cit.*, p. 134; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 120.

de las circunstancias que originan el ejercicio del derecho que se está analizando; es precisa también la acreditación por parte de los servicios sociales o los servicios de salud que estén atendiendo a la referida víctima. La trabajadora debe presentar dicha acreditación en la empresa o centro de trabajo “a la mayor brevedad posible”, sin que la LOVG establezca un límite de plazo concreto ni para la referida presentación de documentación ni para la duración de la inasistencia al trabajo.

En relación a ello, lo más razonable sería exigir a la trabajadora la misma diligencia que cuando un sujeto se encuentra incapacitado para asistir al trabajo por motivos de salud; es decir, aplicar, *mutatis mutandis*, los mismos requisitos que se exigen para las situaciones de incapacidad laboral, diferenciando, a su vez, si lo que comunica es una mera impuntualidad, lo que puede justificarse de manera inmediata y con menores exigencias de tipo formal, o una ausencia completa, que puede comunicarse, o bien con carácter previo, o bien con posterioridad a que se haya producido. Si la inasistencia es superior a tres días debido a las consecuencias físicas o psicológicas de la agresión sufrida, los servicios correspondientes pueden otorgar la baja médica, permitiendo así el acceso a una situación de incapacidad temporal con la posibilidad del derecho a la correspondiente prestación económica¹¹. Por consiguiente, en este caso, “no se estaría ante un derecho subjetivo de la mujer víctima de violencia de género, sino mas bien ante una medida introducida legalmente en defensa de la trabajadora que sufre episodios de esta violencia para que pueda sobreponerse puntualmente a las consecuencias físicas y psicológicas de ella. Se trata, por tanto, de una medida incompleta, pues está introduciendo en el ordenamiento jurídico laboral la presunción de que la violencia de género podrá desembocar en ausencias puntuales o retrasos concretos, no tratando de prevenirla con otras medidas conexas directamente vinculadas al trabajo y el rol desempeñado en él”¹².

Siguiendo el contenido textual de la LOVG, la acreditación de la falta de asistencia o de puntualidad al trabajo sólo puede proceder de los organismos oficiales por ella referidos; esto es, de los servicios sociales de atención o los servicios de salud, entendiendo ambos organismos de forma amplia, de modo que se permita la certificación emitida por un órgano oficial (ya sea de ámbito local, provincial, autonómico o nacional) o por cualquier facultativo legítimamente autorizado que acredite haber atendido a la trabajadora por circunstancias relacionadas con la violencia de género doméstica en la fecha u hora determinadas; y siempre que

¹¹ Como también defienden A. Fernández Urrutia, “Avances, reflexiones...” *cit.*, p. 154; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 120.

¹² J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia... cit.*, p. 135.

cuenta con unas mínimas exigencias de carácter formal que demuestren la veracidad de su contenido.

En este entorno normativo, sería válida la aportación por parte de la trabajadora de la copia del documento que acredite su auxilio de un centro de salud, su presencia en cursos de formación relacionados con la violencia de género, del parte de lesiones; o de una denuncia en comisaría, entre otros. A pesar de la pluralidad de documentos posibles para demostrar las referidas circunstancias, pudiera haber supuestos en los que sea imposible acreditar la falta de asistencia o de puntualidad al trabajo a través de este mecanismo, especialmente durante el período previo a la tramitación de la Orden de protección. En estos casos no debe negarse la posibilidad de acreditar la circunstancia por otros medios menos reglados, de tal modo que, tal y como sucede con las ausencias provocadas por enfermedades o la salud, se permita cualquier medio probatorio admisible en Derecho, sin necesidad de que los documentos tengan que provenir de los servicios médicos oficiales. “Y no hay motivo para no extender esta interpretación no formalista también a los casos de irregularidades generadas por la violencia de género”¹³.

No obstante, al igual que sucede en el supuesto de la incapacidad temporal por motivos de salud, la trabajadora podría ser sancionada si no aporta el parte de baja en la empresa en tiempo y forma, por el incumplimiento consciente y grave de su obligación de comunicar la situación de ser víctima de violencia doméstica que le afecta tras dejar de acudir al trabajo o haber llegado a él con retraso¹⁴. Pues, aunque la LOVG deja incompleta la regulación jurídica de este supuesto y no delimita los periodos en que debe hacerse la entrega de la acreditación que justifique la falta de asistencia o de puntualidad; *mutatis mutandis* se entiende la extensión aplicativa de los requisitos exigidos para la incapacidad temporal y en especial cuando la víctima se sitúe en este tipo de baja por enfermedad.

Tanto vacío normativo al respecto está provocando que la herramienta utilizada por las empresas para despedir a las trabajadoras víctimas de violencia de género doméstica sea precisamente la que se sustenta en el despido disciplinario por faltas de asistencia. Bien es cierto que, *a posteriori* los tribunales están dando la razón a dichas trabajadoras, pero por lo pronto éstas se encuentran en una situación de desempleo y de enfrentamiento con su empresa para reclamar los derechos que le corresponden. En esta línea se encuentra la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala Social, de 2 de noviembre de 2007; la STSJ de Islas Canarias, Las

¹³ M.F. Fernández López, “La dimensión laboral...” *cit.*, p. 34.

¹⁴ A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 120.

Palmas, Sala Social, de 28 de septiembre de 2009; y la STSJ de Justicia de Cataluña, Sala Social, de 28 de enero de 2010. Todas ellas hacen referencia a supuestos en los que la empresa, concedora de la situación de la trabajadora y acreditada su condición de víctima de violencia de género, no obstante decide emprender medidas disciplinarias por sus faltas reiteradas al puesto de trabajo. En todas ellas se resuelve declarando nulo el despido, salvo en la STSJ de Cataluña, en cuyo caso el resultado final es el contrario pero quizás por un mal planteamiento de la demanda.

III. EL DERECHO A LA REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La articulación de este derecho se prevé mediante la elaboración del nuevo apartado séptimo del art. 37 ET introducido por el punto primero de la Disposición Adicional Séptima LOVG, a través del cual se atribuye a la víctima de violencia de género las facultades de *“reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario”*, o de *“reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”* cuando sea necesario para *“hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”*. La concreción del contenido y modo de ejercicio corresponde a los convenios colectivos, a los acuerdos de empresa, al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada y, en su defecto, a la trabajadora, con aplicación de lo dispuesto en el art. 37.6 ET.

El legislador introduce estas dos medidas: la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo con el objeto de que la trabajadora pueda hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral. Se trata de dos mecanismos con unos fines muy concretos que delimitan su ejercicio al exclusivo desarrollo de los mismos. Estas medidas solamente pueden ser puestas en marcha por la víctima cuando necesite acudir a los servicios de asistencia social o protegerse del maltratador. Lo que imposibilita recurrir a este derecho en caso de necesitar atender otras demandas igualmente relacionadas con la violencia sufrida, tal y como sucede con las mujeres maltratadas con hijos menores a su cargo que, como consecuencia de la situación familiar de violencia doméstica, precisan ser atendidos por los servicios sociales. A tal efecto, a pesar de que el propio art. 19 LOVG garantiza el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social tanto de la

trabajadora como de los hijos que se encuentran bajo su patria potestad, llama la atención que el legislador no haya tenido en cuenta la posible dificultad de dicha trabajadora para cumplir sus obligaciones laborales a la vez que las familiares de acompañar a un hijo al tratamiento psicológico preceptivo. Lo lógico y en concordancia con el propio contenido de la LOVG, hubiera sido haber hecho extensivo el derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo a los supuestos de víctimas con hijos menores que precisen atención de los servicios sociales¹⁵.

Además, la citada regulación exige que el requerimiento de la víctima justifique que la modificación de jornada solicitada se corresponda con la finalidad legalmente establecida y no con una mera conveniencia o ventaja.

La acreditación de esta circunstancia está relacionada con el contenido del art. 23 LOVG que alude a la Orden de protección en favor de la víctima y, excepcionalmente, al informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta que se dicte la referida Orden de protección. No obstante, dicha certificación documental estaría ligada únicamente a las medidas emprendidas para garantizar la protección de la trabajadora, no así a las utilizadas para el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social integral. En este último supuesto se entiende que, cualquiera de las medidas señaladas en el art. 19 LOVG “*de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral*” y adoptada por un órgano competente para ello, puede ser considerada válida para acreditar la legitimidad de la modificación laboral pretendida. Así la trabajadora tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su jornada de trabajo cuando resulte necesario, por ejemplo, para recibir apoyo social, atención psicológica o de otro tipo o ser sometida a cualquier tratamiento determinado para su recuperación personal; y así se acredite por el servicio social o de salud correspondiente¹⁶.

Consiguientemente, la Orden de protección no constituye el único documento que proporciona legitimidad a la modificación laboral analizada. La pluralidad de fuentes acreditativas permitidas por el legislador favorece una protección de la víctima de violencia de género doméstica bastante amplia. Ahora sí, de manera verdaderamente preventiva, se permite que las mujeres que recurren al apoyo profesional de los servicios sociales sin haber denunciado todavía (por los motivos que sea) su situación de

¹⁵ Algo que también pone de manifiesto C. Gala Durán, “Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas.”, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2005.

¹⁶ En este sentido A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 87; C. Gala Durán, “Violencia de género...” *cit.*

malos tratos o las que aún no los padecen pero intuyen que los puedan llegar a sufrir, puedan ejercer el derecho que ahora se analiza. Igualmente, se mantiene la efectividad del referido derecho en los casos en que, aun habiendo perdido la vigencia de la Orden de protección, la víctima necesitare seguir siendo tratada para hacer efectivo su “*derecho a la asistencia social integral*”, derecho que lógicamente profundiza más allá de los momentos de protección urgente¹⁷.

En cuanto a la ordenación del contenido de la reducción y de la reordenación del tiempo de trabajo se observa una amplia indeterminación por parte de la norma al respecto. La regulación de la reducción de la jornada de trabajo tan solo hace alusión a la disminución proporcional del salario que conlleva consigo sin señalar restricción alguna a su ejercicio. La norma no establece límites a la parte de jornada mínima o máxima que puede liberar la víctima. A diferencia del resto de supuestos recogidos en el mismo precepto estatutario, en los que se permite reducir la jornada con una clara delimitación de la fracción a deducir (como es el caso de la guarda legal de menores de ocho años o personas discapacitadas cuya reducción ha de estar comprendida entre un octavo y un medio del total de la jornada), en este caso el legislador ha preferido omitir su determinación, delegándola en la negociación colectiva, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o al acuerdo entre la trabajadora afectada y el empresario.

La norma tampoco contiene regla alguna respecto a la duración del referido derecho, con lo cual, y como viene señalando la doctrina, se puede entender que será la trabajadora quién determine el momento de dar por finalizada la reducción de jornada¹⁸, y que ésta podrá prolongarse de forma indefinida, mientras concurren los requisitos que la justifican¹⁹. Se trata de una medida necesaria para hacer efectiva la protección o la asistencia integral de la víctima de violencia de género.

La única condición fijada por el ET radica en la exigencia de que la

¹⁷ Esta línea es mantenida por A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 87, mientras que A. Blasco Pellicer considera que el derecho a la reducción o a la reordenación de la jornada de trabajo “subsistirá mientras esté vigente la orden de protección y, lógicamente decaerá cuando sea revocada”, en “Medidas laborales y de seguridad social en la protección integral contra la violencia de género”, *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana*, n° 17, 2006, p. 105.

¹⁸ Con la única condición fijada por el ET de que la trabajadora preavise con quince días de antelación cuando pretenda volver a la jornada normal.

¹⁹ En esta línea B. Quintanilla Navarro, “Violencia de género...” *cit.*, p. 40; A. Blasco Pellicer, “Medidas laborales...” *cit.*, p. 105; E. Martín Puebla, “Medidas laborales de protección contra la violencia de género”, *Revista Tribuna Social*, n° 179, 2005, p. 23.

trabajadora preavise con quince días de antelación²⁰ cuando pretenda volver a la jornada normal anterior a la reducción sin que la empresa pueda oponerse a ello. La norma confirma el derecho que asiste a la trabajadora víctima de violencia de género a reducir su jornada y a retornarla a su origen sin más exigencias que las de carácter meramente formal, que se concretan en una correcta comunicación de esta circunstancia a la empresa.

Los efectos que conlleva la reducción de jornada es la “reducción proporcional del salario”, sin que la base legal que lo justifica afecte a la eventual reducción proporcional de otros derechos (remuneraciones no salariales, descansos remunerados o la cotización a la Seguridad Social a efecto de prestaciones futuras, entre otros).

La disminución del salario en proporción a la de la jornada es una consecuencia jurídica que afecta a todas las reducciones de tiempo de trabajo articuladas en favor de la conciliación entre la vida familiar y la laboral previstas en el art. 37 ET. Sin embargo, la que recae sobre la trabajadora víctima de violencia de género ha sido muy criticada al considerar que la situación que padece la víctima se puede ver agravada por la merma de los ingresos económicos procedentes de su trabajo. Ya que la minoración del salario en proporción a la reducción de las horas de trabajo supone un perjuicio económico para la trabajadora que se acoge a este derecho, que en muchos casos dificultará seriamente la opción de disfrute del mismo. Por lo que el legislador debiera haber configurado este supuesto como situación legal de desempleo, al igual que ha venido haciendo con la suspensión y la cesación del contrato de trabajo también en base a la violencia de género²¹. Una solución propuesta por el Dictamen al Anteproyecto de Ley elaborado por el CES que no fue tomada en consideración, probablemente por la diferencia de trato que ello podría suponer en relación con el paralelo derecho reconocido en el ámbito de la función pública, en el que no existe protección por desempleo²².

La LOVG pasa por alto la propuesta del CES de modificar el art. 203.3 de la LGSS y no amplía al supuesto de estudio la prestación de desempleo parcial reconocida al trabajador que, como consecuencia de una regulación de empleo, vea reducida temporalmente su jornada ordinaria

²⁰ Por analogía de aplicación del art. 37.6 ET.

²¹ Como exponen B. Quintanilla Navarro, “Violencia de género...” *cit.*, p. 40; J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia...* *cit.*, p. 123; A. Arias Domínguez, *Protección laboral...* *cit.*, p. 91; J.I. García Ninet, “Medidas laborales y de Seguridad Social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (II)”, *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, nº 170, 2005, p. 6.

²² Como recuerda E. Martín Puebla, “Medidas laborales...” *cit.*, p. 23.

de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A diferencia de los supuestos en los que la trabajadora suspende su contrato de trabajo o abandona definitivamente su puesto de trabajo a causa de la violencia de género, la referida LOVG no opta por asimilar la reducción de la jornada de trabajo a la situación de desempleo involuntario tal y como había propuesto el CES. A este respecto, parece que el legislador dirige un trato más favorable hacia dichos derechos laborales, lo que también se pone de manifiesto al no tomarse en consideración la posibilidad de bonificar las cuotas empresariales a la Seguridad Social del trabajador que sustituye la jornada liberada por la mujer que reduce su jornada por una situación de violencia de género. Una vez más el legislador demuestra la diferencia de trato al otorgar el cien por cien de la referida bonificación en relación con los contratos de interinidad vinculados a los supuestos de cambio de centro de trabajo, de suspensión o de cesación laboral; y omitirla respecto a los contratos vinculados a la reducción del tiempo de trabajo.

Acorde a la LOVG, la reducción de jornada y salario carece de previsiones en materia de Seguridad Social. En consecuencia, y posiblemente pensando en no penalizar a la trabajadora que, pese a haber optado por mantenerse en su puesto de trabajo aun con jornada reducida, pasado un tiempo finalmente se ve abocada a cesar en su actividad -ya sea de manera temporal o definitiva-, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, ha corregido este efecto negativo exclusivamente en relación a la cuantía de la prestación por desempleo. Así, el actual art. 211.5 LGSS señala que, en el supuesto de reducción de jornada en base a una situación de violencia de género, *“para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial”*. Una previsión bastante positiva que no hubiera estado de más extender al resto de las prestaciones sociales²³.

No obstante, la negociación colectiva puede establecer el derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin aminoramiento del salario para los supuestos en que el sujeto titular acredite ser víctima de violencia de género. Y quizás de este modo se promocionase el uso de esta medida que, dadas las negativas repercusiones económicas que la acompañan, no es muy utilizada por las víctimas, que prefieren recurrir a aquellas que mantienen indeleble los ingresos económicos habitualmente percibidos.

En cuanto a la reordenación de la jornada de trabajo, se trata de una medida que no afecta al tiempo de duración de la jornada y por consiguiente no lleva aparejada reducción alguna del salario. La reordenación de

²³ Así lo recalca A. Fernández Urrutia, *“Avances, reflexiones...” cit.*, p. 158.

la jornada afecta a la distribución de la misma a través del horario, adaptándolo a través de los turnos, o bien mediante el cambio o utilización de los mismos; o convirtiéndolo en flexible; o a través de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo prevista por la empresa. Por consiguiente, ofrece todo un abanico de posibilidades cuya capacidad de ejercicio dependerá de las características y de la organización de cada empresa, en los términos en que disponga el convenio colectivo, previéndose, como última posibilidad, el acuerdo individual entre la trabajadora y el empresario (art. 37.7 ET).

Todas las medidas de reordenación del tiempo de trabajo contempladas en el art. 37.7 del ET requieren de una cierta compatibilidad con la dimensión y la organización productiva de la empresa. El ejercicio de estas medidas está limitado a la elección entre las formas de ordenación del tiempo de trabajo que ya se vinieran utilizando en la empresa, por lo que cabría descartar la posibilidad de que el empresario tuviera la obligación de poner en marcha formulas adicionales, aún referidas en la Ley, si no las tenía implantadas con anterioridad. Se descarta así el derecho de la trabajadora a que el empresario incorpore, únicamente con eficacia singularizada para ella, un sistema de trabajo que no tenga implantado con carácter general en la empresa. Consiguientemente, la efectividad de estos derechos sólo encuentra verdadera concreción cuando se realicen con el consentimiento empresarial, por más que en la norma adquieran configuración de auténticos derechos ejercitables. La norma peca de gigantismo al regular dichos derechos como si su ejercicio fuese siempre posible en cualquier empresa y en cualquier momento de la relación laboral, sin atender a la propia dimensión de la empresa o a sus ciclos productivos. En definitiva y a diferencia del supuesto anteriormente analizado de reducción de la jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo constituye un derecho plenamente condicionado a las circunstancias en que pretende ser ejercido²⁴.

En cuanto a la limitación del ejercicio de este derecho por la trabajadora víctima de violencia de género, al igual que ya viniera ocurriendo con la regulación de la reducción de la jornada laboral, el legislador no establece restricción alguna en cuanto a su tiempo de duración. Por consiguiente y por analogía, se entiende extensiva la consideración ya anunciada del referido supuesto en relación con la ahora estudiada reordenación del tiempo de trabajo.

En todo caso, para garantizar la efectividad del ejercicio del derecho a la reducción y a la reordenación de la jornada resultará determinante el desarrollo que hagan los convenios colectivos al respecto, ya que

²⁴ En este sentido A. Blasco Pellicer, "Medidas laborales..." *cit.*, p. 105; C. Gala Durán, "Violencia de género..." *cit.*; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 94.

la concreción por acuerdo individual de la trabajadora afectada y el empresario constituyen un ámbito extraordinariamente complejo que suele conducir a la resolución judicial de las discrepancias.

IV. EL DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El enunciado de la norma comienza aludiendo al ejercicio de este derecho cuando la trabajadora “*se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios*”, instando a pensar que se trata de un supuesto de cambio de centro de trabajo ligado al cambio de residencia. No obstante, en ocasiones un mero cambio de centro de trabajo dentro de la misma ciudad es suficiente. Por lo que no siempre es preciso que la víctima tenga que proceder a cambiar de ciudad para hacer efectiva su protección. Y así debe ser entendido teniendo en cuenta el contenido del art. 21.1 LOVG y el párrafo segundo del referido art. 40.3 bis ET.

La redacción del art. 21.1 LOVG alude al derecho de la mujer agredida a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo como dos supuestos separados por comas, y por tanto diferentes entre sí. Esta redacción podrá dar a entender que se está aludiendo a la potestad de dos derechos distintos y por consiguiente ejercitables separadamente. Sin embargo, el contenido que se da al art. 40.3 bis ET desarrolla ambos derechos conjuntamente, a pesar de enmarcarse dentro de un precepto dedicado exclusivamente a la movilidad geográfica necesariamente ligada al cambio de residencia.

En consecuencia, se puede determinar que se trata de un derecho de movilidad geográfica que contiene dos modalidades de ejercicio conexas y similares, pero de índole diferente: el traslado, que implica un cambio de residencia y por consiguiente se trata de un supuesto de movilidad geográfica *stricto sensu*; y el cambio de centro de trabajo, que tiene lugar dentro de la misma localidad y por tanto no conlleva cambio de residencia alguno²⁵.

Esta materia se encuentra desarrollada con detalle por Gemma Fábrega en el trabajo incluido en este monográfico bajo el título: “La movilidad geográfica de la trabajadora víctima de la violencia de género: algunos aspectos críticos del art. 40.3.BIS ET”, al que me remito para evitar

²⁵ A este respecto J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia... cit.*, p. 126; M.F. Fernández López, *La dimensión laboral... cit.*, p. 52.

reiteraciones.

V. EL DERECHO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley concede a la trabajadora víctima la posibilidad de suspender su contrato de trabajo cuando se vea obligada a ello; es decir, cuando, habiendo querido iniciar previamente otras medidas, no haya podido ejercerlas por existir algún impedimento, de lo que se deduce el carácter subsidiario del derecho a la suspensión, únicamente ejercitable cuando se han agotado las posibles medidas de adaptación de las condiciones de la trabajadora. La suspensión ocupa una posición intermedia en la incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo; y aunque puede accederse a ella directamente, pues la norma no establece un sistema de prelación de medidas, es de presumir que constituirá, o bien un antecedente de la extinción del contrato de trabajo, o bien el último estado de la reordenación o reducción de jornada²⁶.

Al igual que el resto de las medidas previstas por el legislador, va a ser la trabajadora quien voluntariamente decida ejercer este derecho. Una voluntariedad un tanto sesgada por la necesidad de escapar del acoso y del maltrato de su agresor, y que la víctima pondrá de manifiesto mediante la correspondiente comunicación al empresario. Aunque el legislador no mencione nada al respecto, se considera razonable la exigencia de esta comunicación²⁷, ya que en caso contrario el empresario podría aplicar la teoría del abandono o renuncia del puesto de trabajo con la consiguiente ruptura definitiva del vínculo laboral sin acceso posible a la prestación por desempleo.

La mera comunicación, suficientemente acreditada y entregada con cierta antelación, supone el efectivo ejercicio del derecho, así como el inicio del cómputo de disfrute del mismo. Frente a esta iniciativa, el empresario carece de opción de réplica, quedando obligado a acceder a la referida suspensión, y pudiendo contratar trabajadores interinos para sustituir a la víctima con derecho a una bonificación del cien por cien de sus cotizaciones a la Seguridad Social (art. 21.3 LOVG).

²⁶ Así lo entiende M^ªJ. Nevado Fernández, “La protección de la trabajadora víctima de violencia de género”, *Relaciones Laborales*, n^o 18, 2009; B. Quintanilla Navarro, “Violencia de género...” *cit.*, p. 43; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 99.

²⁷ Como señala C. Gala Durán, “Violencia de género...” *cit.*; M.F. Fernández López, *La dimensión laboral... cit.*, p. 38; A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 112.

La duración de la suspensión se regula en dos tramos: un periodo inicial que no puede exceder de seis meses; y una o varias prórrogas sucesivas por las que se podrá ampliar su duración total.

El tiempo de duración de la suspensión no debe entenderse como la consideración de un plazo de tiempo acotado, de manera que alcanzaría desde una fecha hasta otra concreta, entre las que medien seis meses máximos y exactos de distancia, sino, más bien, como un periodo de tiempo que alude a la suma global de las ausencias de la víctima de violencia. Por tanto, a la hora de computar los seis meses de duración de la suspensión, debe tenerse en cuenta el conjunto de ausencias, incluidas las que se justificaron por alusión a la violencia de género, pero fueron irregulares o esporádicas, de la trabajadora maltratada²⁸.

Cuando la mujer estima oportuno extender el tiempo de duración de la suspensión mas allá de los seis meses máximos inicialmente previstos por el legislador, podrá solicitar su prolongación para que las medidas de protección integral resulten efectivas. En este caso, la prórroga no es automática, sino que, precisa un trámite de autorización judicial, que condiciona y altera el derecho potestativo de la víctima originariamente concedido, relegando el papel dominante de su voluntad a un segundo plano. Un giro al que algunos autores solo le encuentran la lógica de que con ello la analizada suspensión adquiera “la relevancia de una verdadera medida cautelar, que puede venir aconsejada por los avatares por los que atraviese el proceso específico de violencia doméstica”. Ya que, aunque efectivamente se trata de un derecho esencialmente laboral reconducible al art. 45.1.n) ET, simultáneamente, se trata de una medida cautelar en el seno de un proceso de naturaleza civil o, en su caso, penal, en los términos regulados por la LOVG y sus antecesores normativos más inmediatos²⁹.

El nuevo art. 48.6 ET señala que “*el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses*”. Por tanto, la autorización judicial de prórroga de la suspensión contractual no podrá ser superior o inferior a los tres meses de referencia que observa la norma, seguramente como forma de garantizar la estabilidad y la seguridad jurídica del supuesto mediante la que evitar abusos que puedan acarrear repercusiones negativas. Por otra parte, y dado que el máximo de prórrogas permitidas es de un total de seis, en su cómputo global no podrán superar los dieciocho meses de duración. Si la trabajadora inició la suspensión por el tope permitido de seis meses, la prórroga de la situación puede llevar a alcanzar una suspensión íntegra de hasta veinticuatro meses de duración, que coincide con el tope máximo que prevé el ordenamiento jurídico para

²⁸ *Ibidem*, p. 38.

²⁹ *Idem*.

la percepción de la prestación por desempleo que repara la ausencia de ingresos salariales para estos supuestos.

Además, la LOVG modifica la LGSS previendo la posibilidad de que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan percibir la prestación por desempleo durante el tiempo que legalmente suspendan su relación laboral por dicha causa. Un periodo de tiempo de suspensión que, además, es considerado de cotización efectiva a efectos de las prestaciones futuras de la Seguridad Social y del desempleo. De esta forma, la norma trata de cubrir las necesidades retributivas de la víctima para que no continúe dependiendo de su agresor, “hecho que queda vacío, descubierto y sin garantía para el caso anteriormente analizado de la reducción proporcional de la retribución en relación a la reducción de la jornada de trabajo”³⁰.

Por último, cabe resaltar el silencio de la Ley respecto al cómputo de la antigüedad durante el periodo de suspensión, lo que inclina a considerar aplicable la teoría de la doctrina que viene sosteniendo la existencia de un régimen general que incluye el cómputo del tiempo de la suspensión a efectos de antigüedad, y que cabría deducir *a sensu contrario* de los arts. 45.2 y 46.1 ET, por cuanto el primero no contempla la interrupción del devengo de la antigüedad entre los efectos de la suspensión, y el segundo parece excluirlo sólo en las situaciones de excedencia voluntaria³¹. Sin embargo, la solución no parece tan sencilla si se tiene en cuenta algún supuesto específico de excedencia forzosa en que la jurisprudencia³² ha declarado que el tiempo de suspensión, aun computable a efectos de antigüedad, no debe ser tenido en cuenta para establecer el tiempo de servicios a efectos de cálculo de indemnizaciones. Una solución que con idéntico fundamento podría sostenerse para estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo ligado a situaciones de violencia de género³³.

³⁰ J.L. Monereo Pérez y L.A. Triguero Martínez, *La víctima de violencia... cit.*, p. 128.

³¹ A este respecto L.M. Camps Ruiz, en AAVV, *Derecho del Trabajo*, T. II, 6ª Edición, Tirant lo Blanch Valencia, 2004, p. 110.

³² Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2001.

³³ Como sostiene A. Blasco Pellicer, “Medidas laborales...” *cit.*, p. 110.

VI. EL DERECHO A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA NULIDAD DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOVG regula la disolución del contrato de trabajo de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, otorgando la posibilidad de que la propia víctima pueda resolver la relación laboral por su propia voluntad, cuando se vea obligada a ello como consecuencia de la violencia de género que está viviendo. Y por otro, fijando algunos criterios de protección especial de la referida trabajadora agredida para el caso de sufrir despidos relacionados con su situación de violencia de género.

1. La resolución del contrato por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género doméstica

El art. 21.1 LOVG reconoce el derecho de la víctima de violencia de género a extinguir el contrato de trabajo por dicha circunstancia. Complementariamente, el art. 21.2 LOVG dispone que la extinción del contrato por la iniciativa forzada de la víctima dará *“lugar a situación legal de desempleo”*. Y el apartado quinto de la Disposición Adicional Séptima introduce una nueva letra m) en el art. 49.1 ET para enunciar como causa legal de la extinción del contrato de trabajo una nueva circunstancia amparada *“por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”*.

Con fundamento en esta norma, la trabajadora tiene plena potestad para decidir cesar en su relación laboral abandonando la empresa por su propia voluntad. No obstante, puesto que el legislador de nuevo insiste en la necesidad de que la víctima *“se vea obligada a ello”*, se sobreentiende que la trabajadora podrá disponer de este derecho cuando no sea posible suspender o modificar el lugar de trabajo, o el tiempo de trabajo, por acreditadas razones de organización empresarial; o bien, una vez agotadas y utilizadas dichas posibilidades, existan razones de seguridad o de necesidad de protección que exijan la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La trabajadora maltratada no va a tener derecho a indemnización alguna por la resolución de su contrato de trabajo; pero sí a la prestación por desempleo que le corresponda en función de sus periodos previos de

cotización a la Seguridad Social. La LOVG va a establecer, como causa que da derecho a la referida prestación, la extinción del contrato por parte de la víctima mediante la modificación del art. 208 LGSS.

Cosa distinta sucedería si la víctima, en lugar de extinguir su contrato por la causa señalada, lo hace recurriendo al art. 50 ET cuando el empresario no cumpla con los compromisos legales que se prevé para la tutela de estas trabajadoras, en cuyo caso tendría derecho tanto a la indemnización como a la prestación por desempleo. Aunque el legislador no prevé la resolución del vínculo laboral por voluntad de la víctima amparada en el incumplimiento culpable del empresario, lo cierto es que este hecho podría darse en la cotidiana realidad. A este respecto, cabe destacar la posibilidad de que la víctima pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario en aquellos casos en los que la prestación laboral se realice bajo las órdenes y directrices de su maltratador y no pueda acreditar debidamente su condición de víctima de violencia de género. En los casos en que la figura del maltratador coincide con la del empresario, y dadas las exigencias previstas por la LOVG donde para que la trabajadora pueda ejercer alguno de los derechos sociales que se les reconoce es preciso que previamente exista una Orden de protección correctamente dictada y vigente, parece que la vía correcta de solicitud de resolución del contrato debe realizarse en base al art. 50.1.c) ET, dejando al margen la posible aplicación del art. 49.1.m) ET.

2. La nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género doméstica

El apartado séptimo de la Disposición Adicional Séptima LOVG incorpora una nueva regla adicional al inciso b) del art. 55.5 ET dedicado a regular la *“forma y efectos del despido disciplinario”*. La nulidad del despido disciplinario que afecta a *“las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), también a los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del art. 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 de la misma”* extiende su efecto sobre el colectivo de *“trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral”*, en los términos y condiciones reconocidos en la LOVG.

Con esta incorporación se produce la importante novedad de ampliar los supuestos vinculados a la nulidad del despido disciplinario introducidos

por la Ley 39/199 que ya no va a quedar ligado exclusivamente a los actos que supongan una discriminación o una lesión de derechos fundamentales o libertades públicas (como tradicionalmente venía observando el ET). Ahora, el art. 55.5.b) ET también va a abarcar el despido de la víctima de violencia de género producido por el ejercicio de los derechos reconocidos en la LOVG. Consecuentemente, todos los despidos disciplinarios por voluntad del empresario ligados a dichas causas van a ser considerados nulos, con la consiguiente readmisión obligada y abono de los salarios dejados de percibir que ello conlleva.

El legislador trata de que la víctima no se sienta coartada ni sufra represalias a la hora de ejercer los derechos laborales previstos por el legislador para mantener viva su relación de trabajo, a la par que ofrecerle una protección frente a la situación de agresiones y acoso que está viviendo. La permanencia en el puesto de trabajo es un pilar fundamental de ayuda a la erradicación de la violencia de género que sufre la mujer trabajadora, y la norma intenta velar porque no se produzca ninguna distorsión ligada precisamente al propio hecho de ser víctima de malos tratos.

En consecuencia, cuando el empresario emprende un despido contra la víctima que ejerce algunos de los derechos sociolaborales que tiene reconocidos, éste será declarado automáticamente nulo. Por tanto, el art. 55.5.b) ET proscribe el despido mientras la trabajadora está disfrutando de los referidos derechos, o cuando es producido como represalia del ejercicio de los mismos, lo que conlleva que la garantía de nulidad de dicho despido se predique exclusivamente de la trabajadora que acredite su condición de víctima de violencia de género y que se encontraba en situación de ejecución de alguno de los derechos laborales que concede la LOVG.

La garantía de este derecho de nulidad de despido resulta así un tanto limitada, puesto que no da cobertura a los supuestos de las trabajadoras que pretenden hacer uso de los derechos laborales derivados de su condición de víctimas. El legislador ha olvidado proteger la premisa mayor, la situación crítica de ser víctima de violencia de género por sí misma considerada y sin aderezos interpretativos difícilmente conciliables con el espíritu de la norma, con lo que “la crítica a tal construcción legal debe ser severa, pues se ha olvidado de proteger el genérico supuesto de hecho”³⁴.

Por consiguiente, quedaría fuera de las previsiones normativas el despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el hecho mismo de serlo, que no hubiera reunido aún la necesidad de ejercitar alguno de los derechos novatorios que la LOVG le reconoce, o que no haya obtenido todavía la documentación que acredite su condición de víctima.

³⁴ A. Arias Domínguez, *Protección laboral... cit.*, p. 132.

Estas exclusiones suponen una desprotección que facilita la posibilidad de que el empresario insolidario pueda proceder a despedir a la víctima antes de que comience a ejercer acción alguna en demanda de los derechos laborales que le otorga la LOVG, escapando así de la declaración de nulidad prevista en el art. 55.5.b) ET.

No obstante, un despido semejante encontraría cobertura en la regla general del Párrafo Primero del art. 55.5 ET en relación con el art. 17 ET. De forma que el despido de la víctima, aún cuando no hubiera ejercitado los derechos laborales conferidos por la LOVG, constituiría una actuación empresarial de discriminación por razón de sexo acorde con el art. 14 CE, por lo que, finalmente, el despido sería declarado igualmente nulo al ser considerado antijurídico por discriminatorio en razón del género³⁵.

Aunque, tal y como señala la STSJ de Cataluña, Sala Social, de 28 de enero de 2010, para ello es preciso que la trabajadora además de contar con la Orden de protección que acredite su condición de víctima de violencia de género, también debe demostrar que la empresa es conocedora de su situación personal para argumentar su despido en base a ello.

Para concluir, cabe destacar que, a pesar de que las modificaciones introducidas por la LOVG tan sólo afectan al despido disciplinario recogido en el art. 55 ET, se entiende que la referida regla de nulidad se extiende a todos los supuestos de despido, en todas sus formas. El que el legislador no hay hecho extensiva la indemnidad de la trabajadora frente a cualquier despido se ha venido interpretando como un olvido imputable a la celeridad con que se ha elaborado la norma que no debiera suponer una merma del nivel de protección de la víctima de violencia de género en el ejercicio de los derechos que contempla la LOVG³⁶. La redacción de la norma no debe interpretarse en sentido estricto, ya que ello supondría crear un régimen privilegiado solo para el despido disciplinario. Y hay que tener en cuenta que la Ley no pretende esto, sino más bien proteger a la víctima en todos los sentidos, blindando tanto las faltas al trabajo, las impuntualidades, como los derechos en relación con la extinción, y no sólo con el despido disciplinario. De lo contrario carecería de sentido la introducción del apartado m) en el art. 49 ET, referido a la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora; o la reforma parcial del art. 52 ET, para excluir del cómputo de las faltas de asistencia a efectos de absentismo, las derivadas de la violencia de género. Estas modificaciones sólo encajan en el marco de una reforma del despido que contempla de forma íntegra todas las extinciones que pudieran fundarse en estas

³⁵ En este sentido B. Quintanilla Navarro, "Violencia de género..." *cit.*, p. 45; M.F. Fernández López, *La dimensión laboral...* *cit.*, p. 61; P. Menéndez Sebastián y T. Velasco Portero, "La suspensión del contrato..." *cit.*, p. 122.

³⁶ A este respecto E. Martín Puebla, "Medidas laborales..." *cit.*, p. 28.

causas. En este sistema legal resultaría incongruente limitar la principal protección frente al despido sólo a la modalidad disciplinaria, dejando abierta la posibilidad de uso desviado de las restantes modalidades de despido y reduciendo a la nada, por un lado, la protección que se dispensa por el otro³⁷.

Aunque, por el momento, las únicas sentencias que versan sobre la materia aluden a despidos disciplinarios por faltas de asistencia de la trabajadora víctima de violencia de género que han sido calificados como nulos. La STSJ de Castilla-La Mancha, Sala Social, de 2 de noviembre de 2007 y la STSJ de Cataluña, Sala Social, de 3 de octubre de 2008 así lo establecen, considerando que la empresa no ha aportado *“una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad”* y que la trabajadora está ejercitando derechos que la LOVG le atribuye en su condición de víctima de violencia de género cuando dispone que *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda...”*.

VII. LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva constituye una pieza clave para la ejecución y desarrollo de los derechos laborales reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La LOVG configura el contenido de los referidos derechos en forma de normas dispositivas o de base, de manera que se produce una remisión expresa a los convenios colectivos (CC) y a su función de supletoriedad y/o de complementariedad de las carencias que originariamente caracterizan dichos derechos laborales. Durante el periodo transcurrido desde la promulgación de la LOVG hasta nuestros días, la mayoría de los convenios colectivos que incluyen previsiones sobre la materia se limitan a reproducir literalmente el texto legal o a resumirlo defectuosamente, y solo excepcionalmente se incorporan medidas novedosas.

En lo que se refiere al derecho a la consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se observa cómo por lo general los convenios colectivos establecen la necesidad de acreditar

³⁷ Como señala M.F. Fernández López, *La dimensión laboral... cit.*, p. 64.

la circunstancia que lo motiva mediante el correspondiente informe de los servicios sociales de atención o servicios de salud. Se mantiene así la tendencia señalada en la LOVG que pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima, no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses. La reproducción idéntica o cuasi literal de la norma al respecto provoca que la negociación colectiva tan sólo justifique las faltas debidas única y exclusivamente al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca³⁸.

También conviene señalar la práctica inexistencia de convenios colectivos que califiquen como remuneradas dichas faltas de ausencia o de puntualidad (a excepción del CC de Correos cuyo art. 58 sí lo prevé). Esta circunstancia es un tanto negativa para la víctima, cuya única oportunidad de subsanación de la imprecisión de la LOVG al respecto se encuentra en la negociación colectiva.

El derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, de aparente amplitud y flexibilidad, se torna complicado cuando se atiende al tenor literal del art. 37.7 ET introducido por el apartado primero de la Disposición Adicional Séptima de la LOVG. La disyuntiva legal utilizada conlleva que estos derechos son excluyentes el uno del otro pues, según la redacción del precepto, no parece posible el ejercicio dual de los mismos: la reducción y la reordenación de la jornada al mismo tiempo.

La negociación colectiva se ha limitado a reproducir el contenido de la norma, de manera que ni tan siquiera hace una regulación separada de cada una de las opciones posibles. Son escasos los convenios colectivos que recogen en apartados diferentes las dos posibilidades en que puede ser ejercido este derecho, dándole una regulación que dista mucho de la simpleza que caracteriza a la generalidad de los convenios colectivos. En este sentido, cabe resaltar el IV CC de ámbito estatal de gestorías administrativas, cuyo art. 40 dispone en su apartado primero el derecho a la reducción de la jornada *“con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre*

³⁸ Aunque algunos Convenios tan solo consideran justificadas las faltas de asistencia y no las de puntualidad. Este es el caso del CC de la industria del calzado (art. 30); y del IV CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 14), donde la omisión de considerar justificadas las faltas de puntualidad es un tanto llamativa, teniendo en cuenta que el texto de estos convenios se limita a transcribir el contenido de la Ley.

empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral"; y en su apartado segundo, el derecho "a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral"; haciendo una clara demarcación entre ambos derechos.

En cuanto a la reducción de la jornada, este convenio colectivo, junto con el de grandes almacenes (art. 14), el de la industria del calzado (art. 30), el de ADIF (art. 7), y el de Correos (art. 60), establecen una ordenación del contenido de la parte de jornada mínima o máxima que puede liberar la mujer afectada por la violencia de género doméstica, llenando así el vacío de la LOVG que tan sólo hace alusión a la disminución proporcional del salario que conlleva consigo, sin señalar restricción alguna a su ejercicio. A diferencia del resto de supuestos recogidos en el mismo precepto estatutario en los que se permite reducir la jornada con una clara delimitación de la fracción a deducir, en este caso el legislador ha preferido omitir su determinación, delegándola en la negociación colectiva. Cuestión que apenas es observada por los convenios colectivos, con las salvedades que se acaban de apuntar: el CC estatal de gestorías administrativas y el CC de Correos, que señalan una reducción máxima de un tercio y mínima de un medio del total de la jornada; el de grandes almacenes y el de ADIF, que demarcan una reducción entre un octavo y un medio; y el de la industria del calzado, que establece una reducción mínima de media hora diaria y máxima de un medio del total de la jornada.

Respecto a la duración o mantenimiento de la reducción de la jornada, cabe destacar el silencio de la negociación colectiva al respecto que mantiene la línea de la LOVG sobre esta cuestión.

En cuanto a la reducción proporcional del salario que implica la reducción de la jornada sin que la LOVG lo compense con la ampliación de la prestación por desempleo para este supuesto, cabe resaltar el silencio que caracteriza a la negociación colectiva que renuncia a desempeñar el papel que subsane esa situación. Por lo general, los convenios colectivos no hacen mención alguna a esta medida, a pesar de que algunos de ellos podrían preverla al igual que ya lo hacen para otros supuestos. Este es el caso del III CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado, cuyo art. 38 recoge diferentes formas de reducción de jornada entre las que se encuentra "el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes". Sin embargo, se omite tal reconocimiento

retribuido de la reducción de jornada para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En iguales términos se expresa este mismo Convenio respecto a la reordenación de la jornada de trabajo, cuando señala que *“los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales”*. Podría entenderse incluido el caso de la víctima de violencia de género en el último supuesto señalado (conciliación de la vida personal...), pero nuevamente cabe resaltar la no alusión a este colectivo para el ejercicio del derecho a la reordenación de la jornada laboral frente al énfasis con el que se le reconoce a otros.

En general, la negociación colectiva no realiza ninguna aportación significativa que llene de contenido el ejercicio del referido derecho, salvo algunos ejemplos como el CC de ámbito estatal de gestorías administrativas que prevé *“la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”* (art. 48.2). Y el CC de la industria del calzado que señala el derecho al horario flexible *“si la empresa lo tuviere implantado”* (art. 30.1), pero a su vez recoge la posibilidad de realizar el trabajo a domicilio (art. 18). Con lo cual, cabría la posibilidad de que, aunque la empresa no contemplase dicho horario flexible, la trabajadora pudiera acogerse al trabajo a domicilio, aunque la LOVG no se refiera expresamente a él.

En cuanto al derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, es de los más observados en la negociación colectiva. La mayoría de los convenios colectivos reproducen literalmente o de forma abreviada y simplificada el contenido de la LOVG, sin que se pueda señalar alguna aportación significativa al respecto.

Por lo general, los convenios colectivos que aluden a los derechos sociolaborales reconocidos por la LOVG a las trabajadoras víctimas de violencia de género ofrecen una previsión incompleta de los mismos. En la mayoría de ellos se observan carencias, de modo que siempre falta por recoger alguno de los referidos derechos, llegando incluso a ocurrir que

el convenio colectivo se limite a citar únicamente alguno de ellos³⁹.

La dinámica de la negociación colectiva tiene una escasa consideración por la nulidad del despido y la extinción del contrato de trabajo de la víctima de violencia de género; al contrario de lo que sucede con el derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y el derecho al traslado o al cambio de centro de trabajo, que son los más observados.

Los escasos convenios colectivos⁴⁰ que recogen la nulidad del despido de las trabajadoras víctimas por el ejercicio de sus derechos se limitan a transcribir el contenido del la LOVG y, por consiguiente, desaprovechan la oportunidad de poder ampliar la limitada garantía de este derecho, que no da cobertura a los supuestos de las trabajadoras que pretenden hacer uso de los derechos laborales derivados de su condición de víctimas de violencia de género. La negociación colectiva podría remendar el olvido del legislador de proteger la premisa mayor, la situación crítica de ser víctima de violencia de género por sí misma considerada, puesto que queda fuera de las previsiones normativas el despido de la trabajadora por el hecho mismo de serlo, que no hubiera reunido aún la necesidad de ejercitar alguno de los derechos novatorios que la LOVG le reconoce o que no haya obtenido todavía la documentación que acredite su condición de víctima. El convenio colectivo podría proteger también esta situación. Por el contrario, la tendencia de los convenios colectivos de mantener el contenido literal de la Ley reproduce la desprotección, facilitando así la posibilidad de que el empresario pueda despedir a la víctima de malos tratos anticipándose a la solicitud de ésta de ejercer alguno de los derechos laborales que le otorga la Ley, escapando así de la declaración de nulidad prevista en el art. 55.5.b) ET.

Idéntica tendencia siguen los convenios colectivos que recogen el

³⁹ Tal es el caso del CC estatal para las empresas de publicidad, que se limita exclusivamente a recoger la nulidad del despido de las víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos (Anexo III que recoge el cuadro esquemático de derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras según la Normativa Laboral), sin hacer alusión alguna al contenido de los restantes derechos o a su simple enumeración. La sistemática de este Convenio es un tanto curiosa no solamente por la carencia de la gran mayoría de los citados derechos, sino por recoger únicamente el referido a la nulidad del despido, que es precisamente el gran ausente en los restantes convenios colectivos.

⁴⁰ Como es el caso del CC general de aparcamientos y garajes (art. 63); del estatal para las empresas de publicidad (Anexo III); del de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 83). Los dos primeros Convenios incluyen dicha nulidad del despido en preceptos dedicados a la extinción del contrato; mientras que el Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia lo refiere dentro del precepto que contiene todos los derechos previstos para las víctimas de violencia de género.

derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Los pocos convenios que lo contemplan se limitan a enumerar esta posibilidad y a referir su aplicación a lo dispuesto en la LOVG⁴¹; o a reproducir el contenido literal de la referida Ley en esta materia⁴². En general, los convenios colectivos no aportan nada nuevo a lo ya dispuesto por la LOVG, refiriéndose únicamente a la posibilidad de ejercer este derecho. Por consiguiente, la negociación colectiva no realiza ninguna mejora al respecto y no vislumbra la posibilidad de que la trabajadora víctima de violencia de género pueda tener derecho a una indemnización por la resolución de su contrato de trabajo. Una medida económica que podría facilitar la situación de la víctima que se ve avocada a renunciar a su puesto de trabajo para salir de la situación personal que está atravesando.

TITLE

SPECIAL MECHANISMS TO PREVENT THE EXPULSION OF THE VICTIMS OF GENDER VIOLENCE OF LABOUR MARKET

SUMMARY

I. INTRODUCTION.- II. JUSTIFIED CONSIDERATION OF ABSENCES OR LATENESS OF THE WORKERS VICTIMS GENDER VIOLENCE.- III. THE RIGHT TO A REDUCTION OR REORGANIZATION OF THE WORKING TIME THE WORKERS VICTIMS OF GENDER VIOLENCE.- IV. THE RIGHT TO GEOGRAPHICAL MOBILITY OF THE WORKERS VICTIMS OF GENDER VIOLENCE.- V. THE RIGHT TO SUSPEND THE EMPLOYMENT CONTRACT OF THE EMPLOYEE VICTIM OF GENDER VIOLENCE.- VI. THE RIGHT TO TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT AND THE NULLITY OF THE DISMISSAL OF WORKERS VICTIMS OF GENDER VIOLENCE: 1. Termination of the contract by a decision of the workers victims of gender violence. 2. The nullity of the dismiss of the workers victims of gender violence.- VII. THE PROVISIONS CONTAINED IN COLLECTIVE NEGOTIATION.

⁴¹ Como es el caso del CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Disposición adicional octava).

⁴² En esta línea el Convenio Colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); y el Convenio Colectivo de grandes almacenes (art. 14).

KEY WORDS

Gender violence; Absenteeism; Reduced hours; Suspension of the employment contract; Terminate of contract.

ABSTRACT

The labor protection of women against acts of violence experienced by their partners or former partners means keeping the preponderance of women linked to labor market as one of the ways to escape from the situation of abuse they are suffering. The mechanisms articulated by the legislature to allow the victim of gender violence can combine the effects of this with their employment, accounting for recognition of highly significant, which is this space to promote economic independence, professional, and personal women.

Fecha de recepción: 12/06/2012 Fecha de aceptación: 12/07/2012