

INFORME

“El tratamiento de la violencia de género en los convenios colectivos de ámbito estatal”

Autoría:

Esmeralda Sanz Berzal. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

18/11/2011

Presentación

El presente informe de la Secretaría Confederal de Acción Sindical ha sido elaborado con el objetivo de difundir los resultados de la iniciativa sindical en la negociación colectiva para incluir y mejorar los derechos laborales de las mujeres que son víctimas de la violencia de género, y que fueron establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Como hemos manifestado en otras ocasiones, cuando se aprueban normas legales que recogen nuevos derechos laborales, puede ser muy conveniente que los convenios colectivos se hagan eco de ellos, ya sea para extender el conocimiento de los mismos entre la población trabajadora a la que vayan destinados, bien para ampliarlos o desarrollarlos en el ámbito concreto de un sector o empresa, siendo necesario que la regulación colectiva se actualice con respecto a los cambios legales al objeto de no presentar condiciones menos beneficiosas de las que puedan estar reguladas en una norma legal. No cabe duda que el proceso de inclusión y mejora de derechos legales a través de los convenios suele dilatarse en el tiempo y que algunos derechos encuentran mayores dificultades de acogida en este ámbito que otros.

La lucha por la erradicación de la violencia de género, también tiene su espacio de actuación en los centros de trabajo, en el marco de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Extender la regulación de derechos que faciliten la inserción laboral, el mantenimiento del empleo o las condiciones de trabajo de quienes son víctimas de ella, es un objetivo con el que Comisiones Obreras se siente comprometida.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

Introducción

El 28 de diciembre de 2004 fue aprobada la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que inicia su Exposición de motivos señalando que “la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad”, por ello la Ley tiene un enfoque integral y multidisciplinar, e introduce en el punto d) del Art. 2, dedicado a los “Principios rectores”, como uno de sus fines: *“Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género”*.

Entre los numerosos datos que nos ofrece el III Informe anual del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer 2010¹, se apunta que en el año 2009 llegaron a los juzgados un total de 135.540 denuncias y fueron perceptoras de la Renta Activa de Inserción 22.010 mujeres víctimas de violencia de género. En este Informe se alude también a las principales conclusiones obtenidas tras la realización de una encuesta de opinión sobre la violencia de género en junio de 2009 a través de Internet, entre ellas merecen ser destacadas las siguientes:

“Aún cuando se ha generalizado el rechazo de la violencia de género, como algo inaceptable por principio (91,6%), la opinión mayoritaria es que su realidad no se reduce a unos casos aislados, sino que más bien se trata de un fenómeno bastante extendido en España (87,2%), que no tiene visos de reducirse por el momento.

¹ El Informe fue aprobado por el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, en cumplimiento del artículo 30 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Consta de un Anuario Estadístico de Violencia de Género elaborado por la Subdirección General de Prevención y Gestión del Conocimiento sobre Violencia de Género (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género) y de un segundo capítulo relativo al Informe del Grupo de Trabajo de Investigación sobre el supuesto Síndrome de Alienación Parental. Puede ser consultado en siguiente dirección electrónica del Instituto de la Mujer: <http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244655166379&ssbinary=true>

A pesar de esa percepción mayoritaria de que se trata de una realidad bastante extendida, sin embargo sólo una pequeña minoría (9,5%) dice tener conocimiento de ella a través de su experiencia cotidiana.

Lo cual apunta en el sentido de que la violencia de género sigue encubriéndose cotidianamente en el ámbito de lo privado.

(...)

Aún cuando se da prioridad a las medidas que tienen que ver con la urgencia de la salida de la situación de malos tratos (apoyo psicológico, jurídico y alojamiento protegido), sobre las que pueden garantizar la sostenibilidad de esa salida (ayuda económica y facilidades laborales), la necesidad de un apoyo integral a las víctimas resulta una conclusión respaldada por las respuestas mayoritarias de nuestros/as informantes”.

Si atendemos a los escasos datos que el informe aporta en relación a la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOMPIVG) en el ámbito laboral, parece que la percepción de los encuestados es bastante coincidente con la realidad: en el año 2009 sólo se registraron 411 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia, de los cuales 114 eran indefinidos y 297 temporales; únicamente se celebraron 96 contratos de sustitución; y sólo 109 trabajadoras víctimas de violencia de género que habían suspendido o extinguido su contrato percibieron algún tipo de prestación: 75 de ellas cobraron la prestación contributiva y 34 el subsidio.

Comisiones Obreras, antes de la aprobación de la norma legal, ya hizo patente su preocupación, compromiso y responsabilidad con las mujeres víctimas de la violencia de género. Así, a finales del año 2001 la Ejecutiva Confederal aprobó el *Plan de actuación de la Confederación Sindical de CCOO frente a la violencia de género*, en el que se definieron tres ámbitos de intervención: externo, interno y profesional, y para cada uno de ellos se establecieron una serie de iniciativas a llevar a cabo por la organización para avanzar en la erradicación de la violencia de género: elaboración de materiales divulgativos, campañas informativas, promoción de acuerdos con las patronales, elaboración de módulos formativos, asesoramiento legal e información sobre recursos y servicios, etc.

El Título II de la LOMPIVG recoge los *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género* y, en concreto, son los tres artículos del Capítulo II *Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social* y la Disposición adicional séptima *Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, las partes más directamente vinculadas con nuestro compromiso para actuar desde la negociación colectiva.

A punto de cumplirse el séptimo aniversario de la aprobación de la Ley Integral, casi coincidente con el Día Internacional contra la Violencia de Género, desde la Secretaría de Acción Sindical damos cuenta del modo y la medida en que los convenios colectivos de ámbito estatal se han hecho eco de estos cambios normativos.

La regulación en los convenios colectivos de ámbito estatal o interprovincial

Casi la mitad de los 107 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, negociados desde el 1 de enero de 2005 y vigentes actualmente, contienen alguna regulación sobre esta materia. Lograr modificar tan alto porcentaje de convenios en sólo siete años es sin duda un logro importante, que adquiere mayor relevancia aún cuando lo ponemos en relación a las personas afectadas: estos 49 convenios amparan a 2.244.039 hombres y mujeres, el 64% de las 3.509.695 personas trabajadoras afectadas por los 107 convenios, a los que debemos sumar aproximadamente dos millones más de trabajadoras y trabajadores afectados por cinco acuerdos marcos sectoriales de ámbito estatal que también contienen cláusulas dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género².

Para explorar el contenido relativo a esta materia en los convenios de empresa, hemos ceñido el análisis a los interprovinciales (de empresas o centros de trabajo ubicados en más de una provincia) inscritos a través del nuevo sistema electrónico de registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON), es decir, desde el 1 de octubre de 2010. Durante este periodo fueron registrados ante la autoridad laboral estatal un total de 91 convenios interprovinciales, de los que sólo 32 contienen

² Madera; Ocio educativo y animación sociocultural; Aparcamientos y garajes; Construcción y Limpieza de edificios y locales.

alguna referencia a la violencia de género, el 35%, porcentaje bastante más bajo que el de los convenios sectoriales. Sin embargo, estas referencias son más frecuentes en los acuerdos de las empresas más grandes, de modo que el porcentaje de las personas afectadas por estos 32 convenios se eleva al 61% del total de las vinculadas a los 91 convenios de empresa interprovinciales, muy próximo al 64% correspondiente al ámbito sectorial. A través del REGCON tenemos acceso a la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos correspondientes a estas empresas, que tras la última modificación permite diferenciar entre trabajadoras y trabajadores afectados, resultando en el caso que nos ocupa, que el 63% de las mujeres y el 60% de los hombres afectados por estos 91 convenios, están amparadas/os por alguno de los 32 que sí regulan de algún modo la violencia de género.

Las cifras, pese a suponer sin duda un buen dato orientativo, no son suficientes para finalizar una valoración sobre éste o cualquier otro tema, se hace necesario el análisis del contenido de las 86 regulaciones (de convenios colectivos sectoriales y de empresa de ámbito estatal) relativas a esta problemática para lograr una visión más clara y completa.

El 70% de los convenios sectoriales y el 81% de los de empresa regulan la materia en un solo apartado, capítulo o artículo; mientras que los restantes lo hacen a lo largo del texto convencional, incluyendo los derechos específicos de las víctimas de violencia de género en los espacios del convenio dedicados a regular cada uno de los temas (reducción de jornada, suspensión del contrato, etc.). En este sentido destaca, por una parte, el alto porcentaje de convenios que subrayan la materia incluyendo en el título del capítulo o artículo correspondiente, la referencia a la “violencia de género”: el 67 % de los sectoriales y el 56% de los de empresa. Y por otra parte, la buena integración de la nueva regulación en el cuerpo del convenio colectivo en la inmensa mayoría de los casos³.

En relación a la amplitud de la regulación convencional, con los 86 convenios colectivos podemos hacer cuatro grupos: el primero lo conformarían aquellos que contienen regulaciones más o menos largas y completas, es decir, que recogen

³ Los convenios colectivos sectoriales de Universidades privadas y Centros de asistencia y educación infantil; o el de las fábricas de la empresa Saint Gobain Vicasa, SA, son ejemplo de esa minoría que relega la materia hasta una disposición adicional.

todos o casi todos los derechos laborales de la LOMPIVG. En este grupo, formado por 24 convenios sectoriales (el 44% de los 54) y 13 de empresa (el 41% de los 32), las carencias más significativas se observan en relación a la nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos, sólo recogido en 5 de los 24 convenios sectoriales y en 2 de los 13 de empresa; y el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a extinguir su contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo, del que sólo la mitad de los convenios sectoriales y cuatro de los de empresa de este grupo se hacen eco. Si bien es cierto que un número significativo de los sectoriales⁴ solventan estas carencias incluyendo, además, una referencia a la Ley Integral para cubrir lo no previsto en su articulado.

El segundo grupo lo constituyen 18 convenios sectoriales y 7 de empresa que contemplan sólo alguno o algunos de los derechos: la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo son, junto a la posibilidad de optar al cambio de centro de trabajo, los derechos más regulados en este grupo, seguidos por la suspensión del contrato y la justificación de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. El tercer grupo lo conforman los 11 convenios sectoriales y los 6 de ámbito de empresa que contienen una referencia genérica a los derechos laborales de la Ley 1/2004, en algunos casos enunciándolos, pero sin desarrollarlos. Y, finalmente, el cuarto grupo estaría integrado por un convenio sectorial y seis de empresa que únicamente contienen medidas distintas a las establecidas por la *Ley Integral*.

Un último apunte antes de desgranar la regulación de cada uno de los derechos laborales contemplados en la normativa vigente. A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia. Son varios los convenios⁵ que incluyen una referencia a la norma legal en relación a la definición de “víctima de violencia de género”, una referencia que podría parecer innecesaria pero cuya importancia evidencian algunos convenios que, mediante el

⁴ Cajas de Ahorros; Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo; Industria textil y de la confección; Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; y Banca.

⁵ Por ejemplo en los sectoriales de Grandes almacenes o de Minoristas de droguerías; o, entre los empresariales, los del Grupo Eroski, Decathlon España o Servimax Servicios Generales.

mal uso del lenguaje⁶, desvirtúan el objetivo de la Ley, ya que atendiendo a la definición de violencia de género antes mencionada, no es posible que los hombres sean receptores de los derechos específicamente establecidos para las víctimas de violencia de género, por lo que la referencia en los convenios al “trabajador” o “trabajadores” como víctimas de violencia de género o como receptores de los derechos que se regulan para atender estas situaciones es claramente inadecuada.

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

La mayoría de los 36 convenios sectoriales y 21 de empresa que regulan este derecho se limitan a la transcripción más o menos literal del primer párrafo del apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: *«La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa».*

Sólo la mitad de los 36 convenios sectoriales encaran el párrafo segundo del apartado 7 del artículo 37 del Estatuto, cuatro⁷ de ellos para transcribirlo literalmente: *«Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos*

⁶ En el Art. 22 del convenio de Flores y plantas se dice: *“La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador...”*. En el convenio de Harinas, panificables y sémolas *“se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género”*. En el de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, se refieren a *“Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les será de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004...”*, en éste último además se denominan “beneficios” a los derechos legales. Entre los convenios de empresa, son también varios los que incurren en este error básico: el Convenio de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU; el de Allianz; el de Correos y Telégrafos que, por otra parte, dedica un espacio muy importante a regular esta problemática incorporando, incluso, medidas que mejoran las legalmente instituidas; y, finalmente, el caso del Convenio de Kiabi España KSCE, SA. es también llamativo porque por una parte dice textualmente que *“se entiende por trabajador/a víctima de la violencia de género, el expresamente declarado/a como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre”* y, por otro, reproduce prácticamente todos los derechos laborales establecidos en la *Ley Integral*, pero refiriéndoles a *“el trabajador/a víctima de violencia de género”*.

⁷ Convenios de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública; Cajas de Ahorros; Industria textil y de la confección; y Banca.

corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias». En otros cinco⁸ se omite la referencia que la ley hace a los convenios colectivos para determinar los términos en que estos derechos podrán ejercerse, delegando esta responsabilidad al acuerdo en el ámbito de la empresa entre la dirección y los representantes legales de la plantilla. Ocho convenios establecen efectivamente los términos en que podrá ejercitarse el derecho a la reducción de jornada, siete de ellos⁹ coincidentes con los establecidos en el ET para el supuesto de guarda legal; mientras que el convenio de Industrias Químicas incorpora una mejora para la trabajadora al disponer que esta reducción será por el tiempo que ella considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos para la reducción por guarda legal. Por el contrario, el convenio de Perfumerías, delegando al acuerdo entre la afectada y la dirección de la empresa la concreción de los límites de la reducción de jornada, introduce una limitación al ejercicio de este derecho que parece lógica, pero que la Ley no explicita, circunscribiéndolo al “tiempo (en) que existan las circunstancias que la motivaron” lo que, en la práctica, supone que recae sobre la trabajadora la obligación de justificar tal situación en el supuesto de que la dirección la cuestione al respecto.

En cuanto a los convenios de empresa, tres¹⁰ transcriben literalmente el segundo párrafo del apartado 7 del artículo 37 del E.T. y cinco¹¹ más lo hacen omitiendo la referencia al convenio colectivo. La transcripción literal implica en este caso hacer dejación de una competencia que la ley deriva a los convenios colectivos, si esto ya es reprochable en el ámbito sectorial resulta de mayor gravedad en los convenios de empresa, dado que no queda por debajo de ellos ningún otro ámbito de negociación colectiva en el que pudiera resolverse, quedando al acuerdo entre la dirección de la empresa y la trabajadora afectada, un acuerdo entre dos partes en claro desequilibrio ante la negociación.

⁸ Industrias del vidrio; Ferrocarriles; Telemarketing; Empresas de trabajo temporal; y Notariado.

⁹ Cadenas de tiendas de conveniencia; Grandes almacenes; Empresas de gestión y mediación inmobiliaria; Regulación del estacionamiento limitado; Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales; Madera; y Gestorías administrativas, si bien éste último establece los límites de la posible reducción entre un tercio y la mitad de la jornada, es decir con la regulación anterior a la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, que modificó el límite inferior estableciéndolo en un octavo de la jornada.

¹⁰ Los convenios de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza, Cannon Hygiene, SA y el de González Fierro, SA.

¹¹ - Los convenios de la Compañía Española de Petróleos, SA; las fábricas de Saint Gobain Vicasa, SA; Hertz de España, SL; Fundación Unicef - Comité Español; y de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU.

Ocho convenios de empresa sí concretan los términos en que podrá ejercitarse el derecho a la reducción de jornada, seis¹² de ellos haciéndoles coincidir con los establecidos para la reducción de jornada por guarda legal y dos¹³ incorporando alguna mejora adicional.

Ningún convenio entra a especificar los términos en que podrá ejercerse el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, pero el de la Industria del Calzado sí contiene una regulación restrictiva al condicionar el derecho “*al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado*”, anteponiendo así el interés organizativo de la empresa al de la trabajadora; y el de Allianz limita el ejercicio de este derecho, al igual que hace con la reducción de jornada a “*un plazo máximo de un año*”. En cualquier caso, quizás lo más preocupante en relación a la reordenación del tiempo de trabajo, es el relativamente elevado número de convenios¹⁴ que, regulando la reducción de jornada, “olvidan” incorporar este derecho, tratándose de una medida que puede resultar muy eficaz para dificultar la localización de la trabajadora víctima de violencia de género por parte de su agresor y que no conlleva, como ocurre con la reducción de jornada, una disminución salarial que desincentive su utilización.

Cambio de centro de trabajo

El 63% de los 54 convenios sectoriales y el 50% de los de empresa, regulan el derecho preferente de las víctimas de violencia de género al cambio de centro de trabajo. De ellos, siete sectoriales contienen una referencia breve a este derecho, mientras que los restantes lo desarrollan con bastante amplitud, si bien no todos del mismo modo.

¹² Los convenios de Supermercados del Grupo Eroski; del Grupo de Empresas E.ON España; de Decathlon España, SA; de Servimax Servicios Generales, SA; de Kiabi España KSCE, SA; y de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, si bien en este último se añade una limitación temporal: “*Podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año...*”.

¹³ El Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, amplía el margen de reducción establecido para el supuesto de guarda legal: entre “*un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de su jornada diaria*”. Por su parte, el Convenio de Logifruit lo establece directamente “*en el tiempo que (la trabajadora víctima de violencia de género) considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado*”, que se refiere a la reducción por guarda legal.

¹⁴ Siete entre los convenios sectoriales, que suponen casi el 20% de los 36 que sí regulan la reducción de jornada, no aluden a la posibilidad de reordenar el tiempo de trabajo, y este porcentaje se eleva hasta cerca del 30% entre los convenios de empresa.

En este apartado la recurrencia a la transcripción más o menos literal del artículo legal es también mayoritaria, 19 convenios sectoriales y 12 de empresa¹⁵ reproducen el nuevo apartado 3 bis del Art. 40 del E.T.:

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Esta medida puede ser de gran eficacia para proteger a la víctima frente al agresor al dificultar su localización en el lugar de trabajo. El texto legal incurre, sin embargo, en una contradicción que genera las lógicas dificultades de interpretación, en principio se refiere a la trabajadora “*que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad*”, lo que implícitamente puede interpretarse, y de hecho así lo hacen algunos convenios¹⁶, como que el cambio debe producirse necesariamente a un centro de trabajo que la empresa tenga en una localidad distinta, lo que muy probablemente implicaría un cambio mucho más drástico en la vida de la trabajadora (cambio de domicilio¹⁷, de centro educativo en caso de que tenga hijos, de

¹⁵ El Convenio de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza introduce el texto legal entrecomillado.

¹⁶ Los convenios de Gestorías administrativas, Perfumerías, Agencias de viajes y el de Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales, condicionan el ejercicio de este derecho al hecho de que “...*la empresa tenga vacantes en otras localidades*”. Y en el Convenio de Exide Technologies España se establece: “*Las víctimas de violencia de género 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*”, es decir que, por un lado, se pierde esta preferencia en otros posibles centros de trabajo de misma localidad y, por otro, la preferencia a ocupar los de otras localidades se condiciona a los requisitos de idoneidad, dejándolo en manos de la empresa que es quien los establece. Esta última condición también se encuentra en el Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España.

¹⁷ El convenio de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio lo condiciona directamente al cambio de domicilio: “... *si necesitan cambiar las víctimas de residencia*”

alejamiento de posibles apoyos familiares y/o de amigos...) que ella puede o no desear.

Posteriormente, y en el mismo párrafo, la norma legal se refiere al “*derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo*”, lo que significaría la posibilidad de un traslado, en el supuesto de que la empresa cuente con más de un centro de trabajo en la misma localidad, sin necesidad de hacer un cambio de residencia, una opción mucho más fácil de realizar para la trabajadora, máxime teniendo en cuenta que se trata de una medida, en principio, de carácter temporal.

Como ejemplo de esta dificultad interpretativa, podemos centrarnos en el convenio de las Empresas minoristas de droguerías, que a la transcripción literal del texto legal añade como beneficio adicional para la mujer, la obligación de la empresa de proceder en este supuesto “*al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 11.1 de este convenio*”, el artículo referenciado dispone las condiciones de la movilidad geográfica en el supuesto de un traslado definitivo que exija un cambio de residencia habitual, estableciendo que “*el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio*”. Se trata indudablemente de una mejora muy importante para las mujeres que opten por el desplazamiento, pero esta medida significa también que este convenio, pese a transcribir literalmente el texto legal, interpreta que el ejercicio de este derecho implica un cambio domiciliario.

Por otra parte, la Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse en el futuro, un deber que en algunos convenios¹⁸ se constriñe al momento en que la mujer exprese su voluntad de ejercer el derecho.

¹⁸ Gestorías administrativas; y Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

Otros convenios, sin embargo, incorporan opciones adicionales muy positivas: en el artículo 25.2 del convenio de la Industria Química¹⁹, y bajo el título “Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género”, se dispone: *“Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro”*.

Por su parte, en el punto 3 del Art.30 del Convenio de Hertz de España, a la literalidad de la norma legal añade que: *“En caso de no existir vacantes de la categoría o equivalente en el momento de la solicitud, la empresa pondrá el máximo esfuerzo e interés en buscar con la trabajadora alternativas que, si bien no resuelvan la situación definitivamente al no existir dicha vacante, mejoren su situación hasta ese momento”*, tratando así de acelerar de la mejor forma posible la acción preventiva. Y en este mismo sentido se interpreta una de las medidas que el Convenio de ISS, Servicios de Información y Control de Accesos, incorpora en su “Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima”: *“Como mejora a los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, las víctimas de violencia de género podrán solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo o de localidad sin necesidad de esperarse a la orden de protección judicial”*.

Ante una situación de cambio de domicilio motivada por una ruptura que, muy probablemente, implica una drástica reducción de los ingresos de la unidad familiar, parece de especial utilidad una ayuda de carácter económico como la que encontramos, por ejemplo, en el Art. 51 del IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA:

¹⁹ En términos idénticos recoge esta medida el Convenio colectivo marco de Ocio educativo y animación sociocultural.

Artículo 51. Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.

La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales (300 €/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Otro tipo de ayuda económica, más habitual en el texto de los convenios²⁰ consiste en la flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipos para atender situaciones de violencia de género.

Por su parte, el convenio de Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales, impone a las empresas la obligación de comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho a volver al puesto inicial tras el cambio de centro.

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

El 57% de los 54 convenios sectoriales y el 44% de los 32 de empresa, incorporan en su articulado el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a suspender su contrato de trabajo, bien aludiendo a esta opción tal y como se hace en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores o bien, tal y como lo hacen la inmensa mayoría de ellos, transponiendo el contenido del apartado 6 del Art. 48 del E.T.

Este derecho es una de las novedades introducidas por la LOMPIVG más fáciles de introducir en los convenios colectivos, sobre todo para aquellos que ya regularan la suspensión del contrato por otras causas, por lo que son escasas las incidencias detectadas en relación al mismo:

²⁰ Este tipo de ayuda la encontramos en tres convenios sectoriales, Cajas de Ahorros, Banca y de Servicios de Prevención Ajenos, y en dos de empresa: Sun Planet y Allianz.

- En el Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, al contenido del apartado 6 del Art. 48 del Estatuto se añade como condición para el ejercicio de este derecho el acuerdo con el empresario, lo que supone una clara contravención de la norma legal:

Artículo 81. Violencia de género

(....)

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- En dos convenios²¹ se utilizan indistintamente los términos “suspensión” y “excedencia”:

“5. Excedencia por violencia de género:

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este período tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El período en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada”.

²¹ El aquí reproducido artículo 24.5 del Convenio de Comercio de flores y plantas es idéntico al 14.5 del de Empresas de Centros de Jardinería.

El párrafo se inicia con la alusión a la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, y después del primer punto transcribe lo establecido por la misma en relación a la suspensión del contrato por violencia de género. A esta regulación se añaden retazos del punto 3 del Art. 46 del E.T. que regula la excedencia por cuidado de personas: derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, posibilidad de fraccionar la excedencia... Sin embargo, este redactado no incorpora prácticamente nada nuevo sobre lo estipulado por la *Ley Integral* porque si bien en ésta no queda expresamente recogida la posibilidad del fraccionamiento, tampoco indica lo contrario y, por tanto, con los condicionamientos derivados de la actuación judicial, nada impide esta opción; únicamente la alusión a la posibilidad de asistir a los cursos de formación profesional durante este periodo supone un añadido positivo.

Aunque la utilización, en este caso, de los términos excedencia y suspensión no supone problema alguno de índole legal, lo aconsejable es emplear en cada caso el mismo vocablo que utilice la ley para conseguir la máxima precisión en los derechos que regulamos. Así, en el caso que nos ocupa, la principal ventaja que tiene la suspensión del contrato para la víctima de violencia de género es que durante el tiempo en que ésta dura, y si cuenta con un periodo previo de cotización suficiente, puede percibir la prestación por desempleo, un derecho que no se tiene en el supuesto de excedencia por cuidado de personas.

Distintos son los casos de la empresa de Transportes petrolíferos hidráulicos y del sector de Harinas, panificables y sémolas, en cuyos convenios únicamente se hace referencia a las víctimas de la violencia de género para reconocerles el derecho a la solicitud de una excedencia voluntaria aún cuando no reunieran los requisitos generales establecidos para ello²² o “con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal”²³.

En cambio, el convenio de Correos y telégrafos, tras incorporar con bastante amplitud los derechos laborales de la *Ley Integral*, establece entre otras mejoras, la posibilidad de acceder a una excedencia con unas condiciones muy favorables²⁴:

²² En el caso del convenio de Harinas, panificables y sémolas.

²³ En el convenio de la empresa de Transportes petrolíferos hidráulicos.

²⁴ Dos convenios de empresa, el del Grupo de Empresas E.ON España y el de Exide Technologies España, incorporan una excedencia especial para las víctimas de violencia de género, sin exigencia de una antigüedad

“Artículo 69. Excedencia por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia contra las mujeres podrá acogerse a este tipo de excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo”.

Tanto la suspensión como la excedencia son vías para facilitar situaciones especialmente difíciles para conciliar la vida personal y laboral. Otras opciones en este sentido son los permisos no retribuidos²⁵ o la posibilidad de anticipar el periodo vacacional²⁶.

- En los convenios de Perfumería y afines y de Empresas de centros de jardinería, recuerdan también a la víctimas de violencia de género al regular el periodo de prueba, aclarando que éste deberá ser de trabajo efectivo por lo que se verá interrumpido cuando se produzca cualquier circunstancia que lo quiebre tal y como podría ser la suspensión del contrato por decisión de la persona víctima de violencia de género.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de carácter justificado

Un total de 42 convenios, el 54% de los sectoriales y el 41% de los de empresa, regulan el derecho contenido en el Art. 21.4 de la Ley Integral, quince de ellos (diez sectoriales y cinco empresariales) lo hacen reproduciendo más o menos literalmente el texto legal: *«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad»*.

mínima en la empresa, *“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”.*

²⁵ En los convenios de las empresas Servimax Servicios Generales, SA. y Translimp Contract Services, SA.

²⁶ En el convenio de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

La norma legal no especifica más sobre las implicaciones prácticas que tiene el carácter de justificadas de estas ausencias o faltas de puntualidad, la única modificación del E.T. que se produce como consecuencia de esta regulación es la de la letra d) del artículo 52, para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos del despido por causas objetivas, las faltas de asistencia *“motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”*. Y es en este sentido en el que regulan esta materia la mayoría de los convenios, sobre todo en el ámbito sectorial.

Aunque la LOMPIVG no incorpora ningún cambio en el Art. 37 del Estatuto, sí hay convenios²⁷ que han introducido como mejora para la trabajadora el carácter retribuido de estas ausencias o retrasos. En otros casos²⁸, por el contrario, se puntualiza el carácter no retribuido de los mismos, pero en la inmensa mayoría no se especifica nada en este sentido.

Del grupo de convenios que únicamente contienen una referencia general a la Ley Integral, merece la pena traer a colación la del convenio de Conservas de pescados y mariscos, dado que al introducir dicha referencia entre los permisos retribuidos, está generando intencionadamente o no una mejora sobre la norma legal:

Artículo 17. Licencias

Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

(....)

Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la

²⁷ Empresas organizadoras del juego del bingo; Convenio colectivo marco de acción e intervención social; Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; Empresas para el comercio de flores y plantas; Empresas de centros de jardinería. En el Convenio de cadenas de tiendas de conveniencia se establece el carácter retribuido de estos permisos, pero quedando *“... exceptuadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia”*. Entre los de ámbito empresarial que reconocen el carácter de permiso retribuido a éstas ausencias o retrasos, se encuentran los convenios de Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, SLU; de Correos y Telégrafos; o el de CTC Ingeniería Dedicada, SA.

²⁸ Convenio colectivo de la Industria Química o el de la empresa Logifruit, SL.

Violencia de género y otras Similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Por otra parte, y pese al carácter justificado de estas ausencias, la Ley establece la obligación de la trabajadora de comunicarlas a la empresa a la mayor brevedad posible y así lo reflejan prácticamente todos los convenios, es decir lo antes posible una vez producido el hecho. Hay dos convenios²⁹, sin embargo, en los que se pretende que esta acreditación sea previa, algo imposible para la víctima de violencia de género ante determinadas circunstancias.

Nulidad del despido de la trabajadora víctima de la violencia de género

La LOMPIVG ha modificado el Art. 55 apartado 5 letra b) del E.T para que sea declarado nulo el despido de *“las 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 esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”*.

Esta es sin duda, la medida que menos impacto ha tenido en el texto de los convenios, sólo seis sectoriales y dos de empresa contienen alguna referencia al mismo, prácticamente en todos ellos reproduciendo o referenciando el contenido del Art. 55.5.b) del E.T.

Extinción del contrato con derecho a la prestación por desempleo

La LOMPIVG, modifica el Art. 49 del E.T. para reconocer el derecho de la trabajadora a extinguir el contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonarlo definitivamente como consecuencia de ser víctima de violencia de género, esta es una de las disposiciones de la Ley que menos reflejo tiene en el texto de los convenios, sólo presente en catorce sectoriales y nueve de empresa.

²⁹ Convenios de Perfumerías y afines e Industrias químicas.

El valor añadido del precepto radica en que la extinción voluntaria en este supuesto conlleva, si se ha cotizado el tiempo suficiente, el derecho a percibir la prestación por desempleo, por lo que ha sido necesario hacer modificaciones también sobre la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). La utilidad de que esta modificación legal se traslade al convenio colectivo es básicamente de carácter divulgativo de este beneficio, sin embargo la mayoría de los convenios se limitan a reproducir el contenido de la letra m) del artículo 49.1 del Estatuto y sólo cuatro³⁰ hacen referencia expresa al cambio normativo producido en la LGSS.

Únicamente seis convenios han incorporado alguna novedad en relación a esta materia introduciendo una precisión práctica que la Ley no contempla, al regular los plazos en que los trabajadores deberán preavisar cuando deseen causar baja voluntaria especifican que: *“En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, la trabajadora que hubiera de causar baja en la empresa no vendrá obligada a preavisar su baja voluntaria”*³¹.

Otras medidas dirigidas a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Pocas innovaciones más introducen los convenios sectoriales sobre las ya comentadas: en el de Industrias Químicas al regular la formación para el empleo, menciona la posibilidad de *“incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos”*, entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género³². Y en los convenios de Comercio de flores y plantas y de Empresas de Centros de Jardinería, en el Anexo dedicado a las Especificaciones del Plan de Pensiones, se contempla una excepcionalidad para beneficio de las trabajadoras víctimas de violencia de género, en relación al mantenimiento de la antigüedad acumulada en el sector aún cuando transcurran más

³⁰ Tres de ellos sectoriales: Notarios y personal empleado; Servicios de prevención ajenos; y Empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería. Y el de la empresa Sun Planet, SA.

³¹ Art.14 del Convenio de Cadenas de tiendas de conveniencia. Dos convenios más sectoriales y otros tres de empresa excluyen de las consecuencias de este incumplimiento en el preaviso a las trabajadoras por motivos de violencia de género: Empresas para el comercio de flores y plantas; Empresas de centros de jardinería; Grupo Eroski; Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA.; y el de ISS Servicios de Información y Control de Accesos, SL.

³² Idéntico redactado contiene el III Convenio colectivo de Cia. Logística Acotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces, SL; y en el mismo sentido lo hace el de Acotral Distribuciones Canarias, SA. en su Art. 83 al regular los objetivos de la formación continua.

de cinco años entre la extinción de una relación laboral en el mismo y el comienzo de la siguiente, dándoseles el mismo tratamiento que a las suspensiones de contrato por ejercicio de cargo público representativo, causas de fuerza mayor, excedencia forzosa o por desempeño de cargo sindical.

Entre los convenios de empresa, cuatro de ellos³³ introducen medidas de sensibilización, información o formación sobre la materia, normalmente en el contexto del desarrollo del Plan de Igualdad. Mucho más concreto e innovador es el crédito horario para representantes sindicales establecido en el Convenio de ISS Servicios de Información y Control de Accesos, SL:

ANEXO I

Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima

(...)

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.

En cada provincia, la representación legal provincial y/o la de centro de trabajo existente en la zona designarán entre todos a un representante que tenga la condición de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Este representante tendrá una formación específica a cargo de los sindicatos y de la empresa para ejercer actuaciones de acompañamiento y ayuda a la víctima de violencia de género. Por consiguiente, en cada provincia habrá un solo representante con horas sindicales adicionales con las citadas tareas.

En cualquier momento se podrá remover al designado/a. La persona designada deberá seguir una actuación coordinada y conjuntamente con la persona designada por la empresa, no siendo posible la actuación del designado por la representación legal de los trabajadores de forma autónoma e independiente.

Finalmente, en dos convenios se establecen medidas de atención a las víctimas de violencia de género que, en principio, deberían dispensarse en el ámbito de la sanidad y los servicios públicos de asistencia social, tal y como establece la LOMPIVG en el capítulo I del título II, pero cuyas enormes carencias en la práctica

³³ El VIII Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA.; el de Telefónica de España, SAU; el de ISS Servicios de Información y Control de Accesos, SL; y el de Anjana Investments, SLU.

revalorizan en gran medida la prestación de este tipo de ayuda a en el ámbito de la empresa, así en el Convenio del Grupo de Empresas E.ON España se dispone³⁴:

Artículo 28. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.

2. Las medidas de protección establecidas en el presente artículo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad, o mayores discapacitados, que convivan con aquella.

3. Las medidas de protección son las siguientes:

a) Asistencia sanitaria por los servicios médicos de Empresa, que facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

b) Asesoramiento y apoyo psicológico, tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género, como a los hijos e hijas menores de edad, o mayores discapacitados, que convivan con aquella.

Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

c) Asesoramiento y asistencia jurídica, tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

³⁴ El IV Convenio colectivo de Exide Technologies España contiene medidas similares.