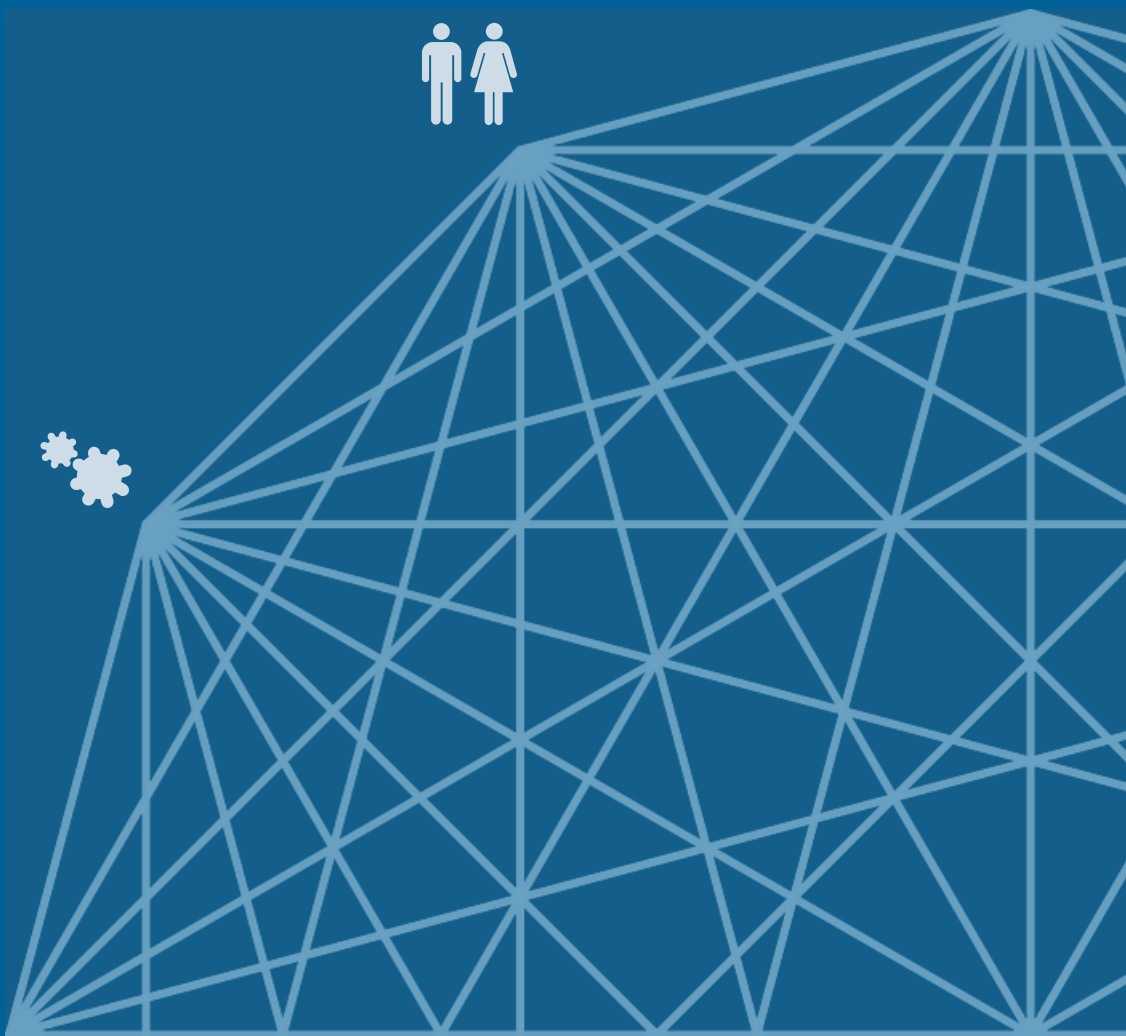


TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Enero 2021. N° 2

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2

Monográfico

LA TUTELA SOCIOLABORAL DE LAS VÍCTIMAS
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Sevilla, 2021

CONSEJO EDITORIAL

Presidencia

María Fernanda Fernández López (Universidad de Sevilla)
Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla)

Dirección Ejecutiva

Francisco Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla)
Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Secretario Ejecutivo y Coordinador

Miguel Ángel Martínez Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Secretaría General

María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)
Emilia Castellano Burguillo (Universidad de Huelva)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Coordinación General

Antonio José Valverde Asencio (Universidad de Sevilla)
María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)

Secretario

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Vocales

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)
Pierre Cialti (Universidad Pablo de Olavide)
Ana Domínguez Morales (Universidad de Sevilla)
Iluminada Feria Basilio (Universidad de Huelva)
Carmen Ferradans Caramés (Universidad de Cádiz)
Macarena Hernández Bejarano (Universidad de Sevilla)
María del Junco Cachero (Universidad de Cádiz)
Francisco Lozano Lares (Universidad de Málaga)
Iluminada Ordóñez Casado (Universidad de Málaga)
Rosa Pérez Yáñez (Universidad de Málaga)
Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid)
María Sepúlveda Gómez (Universidad de Sevilla)

CONSEJO ASESOR

Presidencia

Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)
José Manuel Gómez Muñoz (Universidad de Sevilla)

Vocales

Francisco Alemán Páez (Universidad de Córdoba)
Cristina Alessi (Università di Brescia)
Carlos Luis Alfonso Mellado (Universitat de València)
Jaime Cabeza Pereiro (Universidade de Vigo)
Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla)
Juan José Fernández Domínguez (Universidad de León)
Carolina Gala Durán (Universitat Autònoma de Barcelona)
Francisco Javier Hierro Hierro (Universidad de Extremadura)
Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra)
Carolina Martínez Moreno (Universidad de Oviedo)
Maria do Rosario Palma Ramalho (Universidade de Lisboa)
María José Romero Ródenas (Universidad de Castilla-La Mancha)
Sebastián de Soto Rioja (Universidad de Huelva)
Patrizia Tullini (Università di Bologna)
Yolanda Valdeolivas García (Universidad Autónoma de Madrid)
Francisco Vila Tierno (Universidad de Málaga)
Cristina Antoñanzas Peñalva, en representación de UGT
José Blas Fernández Sánchez, en representación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales
Fernando Rocha Sánchez, en representación de la Fundación 1º Mayo (CCOO)

COMITÉ DE EVALUADORES EXTERNOS

Coordinación general

Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObra-Derivada 4.0 (CC-BY-NC-ND 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, pero no puede ser mezclado, transformado ni se puede construir a partir de él. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES.

Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación *Open Acces* y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



Ética en la publicación. La revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Declaración de privacidad. Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

© Editorial Universidad de Sevilla
C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla
Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443
Correo electrónico: eus2@us.es
<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2021
<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>
Correo electrónico: tpdmsecretaria@us.es

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>

Dirección Postal:

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla
C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Archivos y Publicaciones Scriptorium, S.L.

ÍNDICE

Miguel Rodríguez-Piñero Royo Editorial. Temas para el debate	7
Emilia Castellano Burguillo Presentación. La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género	9

ARTÍCULOS

Emilia Castellano Burguillo Tratamiento de la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en los instrumentos convencionales del Derecho del Trabajo y en el Derecho Comparado, con especial atención de las dobles o triples vulnerabilidades	13
<i>Treatment of the socio-labor insertion of women victims of gender-based violence into conventional instruments of labour law and comparative law, with particular attention to doubles or triple vulnerabilities</i>	
Francisco Javier Calvo Gallego El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género	39
<i>Collective Bargaining's treatment of Gender-based Violence</i>	
Laura Pavón-Benítez y María Mercedes Párraga Vico Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados	121
<i>Gender violence treatment in equality plans: agreed and registered equality plans</i>	

Pierre-Henri Cialti

- La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencias a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural 159
The social and labour insertion of victims of gender violence in France. With references to migrant, disabled, elderly, young and rural women

Stefano Bini

- Violencia de género e inserción socio-laboral de las víctimas: enfoque razonado en el contexto italiano 207
Gender-based violence and the social and labour market inclusion of victims: a reasoned approach in the italian context

TEMAS PARA EL DEBATE

Fernando Pérez Domínguez

- Pasaporte COVID: ¿pasaporte hacia un empleo? 255
COVID passport: passport to a job?

Antonio José Valverde Asencio

- La situación del sistema de Seguridad Social: la necesidad de atención y de reformas estructurales en un contexto de país 267
About Spanish Social Security: a System needing of structural reforms including territorial and autonomous perspective

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca

- Agenda 277

Normas para los autores de la Revista 279

Compromiso ético para la publicación de artículos 285

EL TRATAMIENTO POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO¹

COLLECTIVE BARGAINING'S TREATMENT OF GENDER-BASED VIOLENCE

Francisco Javier CALVO GALLEGO
Universidad de Sevilla

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7999-2740>
javiercalvo@us.es

RESUMEN: Tras analizar brevemente el posible papel de la negociación colectiva en la lucha contra la violencia de género y su reflejo en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, el trabajo aborda un análisis cuantitativo y cualitativo de este tratamiento en los convenios colectivos de estos últimos años, estudiando su frecuencia y las características de los acuerdos que incorporan dicha regulación. Finalmente se analizan los modelos más utilizados y el contenido de dicha regulación convencional, prestando una especial atención a las principales novedades incorporadas sobre la actual regulación legal.

PALABRAS CLAVE: Violencia de género, convenios colectivos, negociación colectiva en España.

ABSTRACT: After analysing the possible role of collective bargaining in the fight against gender violence and its reflection in the successive Interconfederal Collective Bargaining Agreements, the paper addresses a quantitative and qualitative study of this treatment in the Spanish collective agreements of recent years, analysing their

1. Este artículo es resultado del Proyecto de Investigación “La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género doblemente vulnerables” (INVIGE2V), financiado por el Pacto de Estado contra la violencia de género. Igualmente debe enmarcarse en los proyectos “Nuevas Causas y Perfiles de Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria en el Nuevo Contexto Tecnológico Social” (US-1264479) y “Nuevas Dinámicas y Riesgos Sociales en el Mercado de Trabajo del Siglo XXI: Desigualdad, Precariedad y Exclusión Social” (RTI2018-098794-B-C31)

Recibido: 26-12-2020; Aceptado: 30-12-2020; Versión definitiva: 18-1-2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

frequency and the characteristics of such agreements. Finally, the essay study the models and the content of this conventional regulation, paying special attention to the main novelties incorporated in these texts.

KEYWORDS: Gender-based violence, collective agreements, Spanish collective bargaining.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. 2. ASPECTOS ESTADÍSTICOS. 2.1. Fuentes. 2.2. La protección de la víctima de violencia de género: incidencia en el total de convenios colectivos firmados en los años 2013 a 2018. 3. ASPECTOS CUALITATIVOS: APROXIMACIÓN A LOS CONTENIDOS DE LAS CLÁUSULAS NEGOCIALES PRESENTES EN NUESTRO SISTEMA. 3.1. Delimitación de la muestra. 3.2. Articulación formal de las medidas: modelos centralizado y disperso. 3.3. Contenidos: rasgos de la violencia de género y acreditación de la misma. 3.4. Confidencialidad: las escasas menciones a la protección de datos. 3.5. Efectos suspensivos sobre los contratos formativos y sobre la duración del periodo de prueba. 3.6. Ausencias, faltas de puntualidad, permisos, licencias y horas de libre disposición. 3.7. Reducción o readaptación de la jornada. 3.8. Traslados o desplazamientos. 3.9. Suspensión del contrato y “excedencias” por violencia de género. 3.10. Extinción. 3.11. Otros derechos estrictamente convencionales. 3.11.1. *Incorporación en los contenidos de los Planes de Igualdad*. 3.11.2. *Formación, sensibilización, empleabilidad y reciclaje*. 3.11.3. *Preferencias en promoción profesional y transformaciones contractuales*. 3.11.4. *Otras preferencias, “apoyo solidario” y asistencia profesional*. 3.11.5. *Anticipos*. 3.11.6. *Cambios de centro o de turno para evitar coincidencias con el agresor*. 3.11.7. *Modificación o adaptación de las fechas de disfrute de las vacaciones*. 3.11.8. *Sometimiento de las controversias a mecanismos de mediación y conciliación*. 4. CONCLUSIONES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Como se ha resaltado en múltiples ocasiones, la negociación colectiva en general, y el convenio colectivo en particular, tienen sin duda un papel fundamental en la lucha contra la violencia de género –entendida esta en su acepción más específica y no general²– y, en particular, en la tutela sociolaboral efectiva de las víctimas de esta execrable lacra social³.

2. Ya que, obviamente, la violencia de género es un concepto más amplio que abarcaría “todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad”. Esta misma distinción en Pozo Pérez 2013, 311. Sobre

Lo³tienen, en primer lugar, en la medida en la que como se ha señalado anteriormente, muchas de las medidas previstas legalmente presentan una redacción relativamente genérica o perfiles no perfectamente determinados, reclamando intuitivamente al convenio colectivo (art. 37.8 in fine ET) como instrumento adecuado para perfilarlas, concretarlas o incluso desarrollarlas, ajustándolas así a las singularidades del concreto sector o empresa o mejorándolas desde la tradicional lógica de la típica relación de complementariedad⁴.

Lo tienen, en segundo lugar, en la medida en la que la negociación colectiva, aun reiterando simplemente el contenido de estos derechos legales, estaría desarrollando un importantísimo papel de recordatorio, difusión o incluso enseñanza de medidas no siempre bien conocidas por la población interesada, pero absolutamente imprescindibles para el tratamiento multidisciplinar de estas situaciones que, a pesar de producirse en muchos casos fuera del centro y del tiempo de trabajo, tienen un indudable impacto sobre la relación laboral.

Y lo tienen, en tercer lugar, en la medida en la que la negociación colectiva y, sobre todo, los propios convenios o acuerdos de empresa –en especial, los planes de igualdad que serán estudiados en otro trabajo dentro del presente monográfico– pueden y quizás debieran convertirse en un laboratorio privilegiado desde el que innovar e incorporar medidas que, sin estar actualmente previstas en la ley, pudieran ser consideradas como relevantes por los propios interlocutores sociales. Y ello, no solo en relación con la regulación de instituciones del contrato de trabajo de las personas afectadas, en línea con lo antes señalado, sino incluso –y también– convirtiendo a las empresas en agentes sociales de este necesario cambio social y cultural mediante, por ejemplo, la incorporación de medidas de formación y sensibilización que tiendan no solo a tutelar a la víctima, fomentando su reacción frente a esta lacra, sino también a concienciar a los posibles maltratadores de lo inadmisibles de su conducta, ayudándoles así a rechazar unos comportamientos que, como una forma específica de la más amplia violencia contra las mujeres, son absolutamente inadmisibles y condenables⁵.

Por todo ello no debe extrañarnos que algunas menciones a estos temas se hayan ido incorporado incluso a los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva que jalonan la historia de nuestras relaciones laborales desde 1997⁶. Es cierto que inicialmente –de hecho, hasta 2005–, no se detectan este tipo de contenidos en los mencionados acuerdos. Pero no lo es menos que la aprobación de la

este tema y su tratamiento en la negociación colectiva nos remitimos por brevedad a Pérez del Río 2009; Urrutikoetxea Barrutia 2010, 155-196.

3. Véanse, por todos, Ferradans Caramés 2006, 161 y ss.; Lousada Arochena 2008, 421 y ss.; Perán Quesada 2009, 536 y ss.; Pérez del Río 2009; Fraguas Madurga 2016.

4. Véase, por todos, Velasco Portero 2012, 285-286.

5. Estas ideas ya estaban presentes, por ejemplo, en Lousada Arochena 2008, 429 y ss.

6. Véase por todos, el interesante trabajo de Fraguas Madurga 2016, apartado I.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género provocó un fuerte impulso⁷ que se aprecia, por ejemplo, no ya solo en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005⁸, sino también en el mismo Acuerdo para el año 2007⁹ o incluso, más recientemente, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017¹⁰. Es cierto que el contenido de estos no es especialmente incisivo, limitándose en esencia a “facilitar” –obsérvese, no potenciar ni intensificar– “a través de la negociación colectiva el ejercicio”, eso sí, “efectivo de los derechos reconocidos” “en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género”. Pero no lo es menos que esta atención a nivel interconfederal, unida a las llamadas legales y, sobre todo, al interés mostrado por las organizaciones sindicales más representativas ha conducido, especialmente durante estos últimos años, a otorgar un papel cada vez más significativo a la negociación colectiva en este ámbito. Pero no adelantemos acontecimientos.

2. ASPECTOS ESTADÍSTICOS

Por ahora, nos limitaremos a recordar cómo el primer punto de nuestra indagación va a ser fundamentalmente estadístico y centrarse, no tanto en los aspectos cualitativos, sino en los simplemente cuantitativos; esto es, y en especial, en el volumen y porcentaje de convenios españoles que abordan –de forma más o menos intensa– estas cuestiones en su articulado.

2.1. Fuentes

Para este análisis vamos a utilizar básicamente los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos (CCT) cuyo objetivo fundamental es “proporcionar información estadística sobre los aspectos más relevantes de los convenios colectivos de trabajo, así como del resultado de los procesos de negociación colectiva”¹¹.

Como es bien sabido, esta información, elaborada la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del actual Ministerio de Trabajo y Economía

7. Por todos, Lousada Arochena 2008, 428 quien destacaba cómo “Desde la LOPIVG se ha incrementado notablemente tanto el número de convenios colectivos como la trascendencia de los contenidos”.

8. Resolución de 7 de marzo de 2005, BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2005. Sobre el mismo Ferradans Caramés 2006,162-163.

9. Resolución de 9 de febrero de 2007, BOE núm. 48, de 24 de febrero de 2007.

10. Resolución de 15 de junio de 2015, BOE núm. 147, de 20 de junio de 2015.

11. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm> (última visita 17 de abril de 2020).

Social¹², se extrae de las hojas estadísticas incorporadas en los correspondientes Anexos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. Por tanto, la fuente fundamental de la que parte esta estadística son las “hojas” que deben ser cumplimentadas por las comisiones negociadoras –o por las personas en quienes estas deleguen– como parte de la documentación necesaria para la inscripción de estos textos en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos (REGCON)¹³.

Ello supone –y es importante resaltarlo, ya desde un principio– que aspectos como el número de trabajadores o incluso la existencia o no de la regulación a la que se hace referencia en este estudio, son el resultado de la agregación de valoraciones personales de las personas que realizan dicha inscripción. Ello provoca que determinados datos, por ejemplo y señaladamente, el número de trabajadores cubiertos pueda y suele ser diferente al que se deduce de otras estadísticas basadas en datos administrativos o de muestreo como la afiliación a la Seguridad Social o la Encuesta de Población Activa.

Por otra parte, es igualmente importante resaltar que en estos casos la Subdirección utiliza dos bases de datos distintas. La primera y tradicional delimita los convenios por años de efectos económicos –esto es, durante toda la vigencia del convenio–. Pero la misma es más limitada en cuanto al número de campos incorporados y, por tanto, resulta inútil para los fines que nos mueven.

Por ello, para este estudio hemos utilizado la segunda base de datos, que delimita los convenios por año de firma y que sí incorpora entre los campos a rellenar por el interesado la presencia en el convenio de cláusulas con “medidas para la protección de las víctimas de violencia de género”. Esta delimitación del convenio por año de firma permite apreciar de forma más sensible las tendencias anuales, pero debe tenerse presente siempre que, en un alto número de casos, los convenios españoles son plurianuales, lo que significa que su vigencia se extiende a otros periodos anuales distintos a aquel en el que se ha computado, ampliándose por tanto durante los mismos la protección suplementaria que estas normas puedan otorgar a las víctimas de violencia de género.

Finalmente, cuatro últimas apreciaciones. La primera es que, salvo error u omisión por nuestra parte, estos datos relativos a cláusulas específicas solo aparecen publicados de forma anual y sin división por secciones o apartados de la CNAE. Por ello, y dado además el salto estadístico presente en las estadísticas, hemos limitado nuestro estudio al conjunto de sectores y a los datos anuales de los últimos cinco años, cerrando las series con el último periodo anual del que tenemos referencia, aunque estos sean todavía provisionales (2018), al menos en el momento en el que cerramos estas líneas¹⁴.

12. Sobre la metodología de esta Encuesta véase http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/Notas_Metodologicas.pdf (última visita 17 de abril de 2020).

13. <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/index.htm> (última visita 17 de abril de 2020).

14. Algunos datos sobre anualidades anteriores en Fraguas Madurga 2016, apartado II *in fine*.

En segundo lugar, nos gustaría recordar que estos datos estadísticos se limitan únicamente a convenios colectivos y no a otro tipo de acuerdos igualmente inscribibles y, en especial, a los Planes de Igualdad. Ello es importante en la medida en la que, como veremos en otra parte de este monográfico, lo que sí hacen varios de estos convenios, especialmente los sectoriales estatales, es remitir o recoger estas cuestiones entre las que deberían acordar los planes de igualdad a desarrollar en cada empresa. De ahí que seguramente el número trabajadores cubiertos por estas cláusulas sea superior al indicado en estas estadísticas, no ya solo por la duración plurianual antes mencionada, sino también al incorporarse otras cláusulas similares en planes de igualdad que no están incluidos en las cifras aquí contempladas.

La tercera aclaración hace referencia, nuevamente, a que el factor clave en relación con estos datos es la apreciación personal de la persona que inscribe o redacta la ficha, sin entrar en la intensidad o no de esta regulación. Lo único que se pregunta –y que, no se olvide, no se comprueba administrativamente– es la existencia o no de estas cláusulas, sin que se profundice más en el concreto contenido –que, como veremos cuando pasemos al estudio cualitativo, puede ser muy variado– o en su intensidad. De ahí que esta visión deba ser complementada con la evaluación en profundidad de un grupo o muestra de estos convenios y sobre el que volveremos en la segunda parte de este trabajo.

Finalmente, también queremos resaltar que hemos asumido acríticamente los datos aportados por las sucesivas publicaciones a las que hemos hecho referencia, aunque, como el lector podrá comprobar, no siempre los totales de convenios o de personas afectadas coinciden con la posterior desagregación entre sus componentes, básicamente, el tipo funcional de los convenios. Al no poder determinar dónde se encontraba el aparente error, hemos preferido asumir acríticamente estos datos tal como son publicados por el Ministerio, reiterando lo que nuevamente son; esto es, una mera aproximación a la frecuencia con la que este tipo de cláusulas son incorporadas al tejido de la negociación colectiva española.

La protección de la víctima de violencia de género: incidencia en el total de convenios colectivos firmados en los años 2013 a 2018.

Pues bien, con todas estas premisas lo primero que cabe señalar es que, frente a la perspectiva ciertamente negativa con la que se abordó esta misma cuestión durante bastantes años¹⁵, en la actualidad los datos parecen indicar que este tipo de cláusulas

15. Sirvan, por ejemplo, las valoraciones negativas de Perán Quesada 2009, 547 o de Kahale Carrillo 2007, de acuerdo con el cual: “Es sorprendente que del estudio de los convenios colectivos vigentes en España, en su gran mayoría, no amparen la problemática de la violencia de género. Es lamentable que nuestros agentes sociales no se hayan sensibilizado con la problemática de la violencia de género, más si lo han puesto de relieve hacia el establecimiento de una política global de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores”. En esta misma línea –oportunidad desaprovechada–, ya en 2012, Velasco Portero 2012, 285 si bien en relación con los convenios colectivos autonómicos andaluces y destacando el

suelen aparecer con una relativa frecuencia en los convenios colectivos firmados en toda España durante estos últimos años.

Partiendo del hecho indudable de que estas materias no forman parte de lo que tradicionalmente se ha considerado el núcleo duro de nuestra negociación colectiva –centrada tradicionalmente en la estructura profesional, el salario y la jornada (*tarifvertrag*)– sorprende comprobar como, por ejemplo, en el año 2018 –ver *infra* tabla 1–, 491 de los 1759 convenios colectivos firmados durante este año, contemplaban este tipo de cláusulas. Y ello es aún más sorprendente si recordamos la relativa juventud de la normativa legal con la que se conecta.

TABLA 1: CONVENIOS FIRMADOS ANUALMENTE POR ÁMBITO FUNCIONAL. TOTAL Y CON MEDIDAS PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO (2013-2018)

Año	Convenios			Con Protección Violencia género					
	Total	Sector	Empresa	Total		Sector		Empresa	
				Total	%	Total	%	Total	%
2013	2.501	605	1.896	780	31,2%	147	24,3%	428	22,6%
2014	1.859	337	1.522	433	23,3%	96	28,5%	337	22,1%
2015	1.606	329	1.277	418	26,0%	101	30,7%	317	24,8%
2016	1.866	378	1.488	476	25,5%	104	27,5%	372	25,0%
2017	1.892	427	1.465	513	27,1%	129	30,2%	311	21,2%
2018	1.759	415	1.344	491	27,9%	127	30,6%	364	27,1%

Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

Además, el mero repaso de esta serie demuestra que el interés de nuestros negociadores por la tutela de las víctimas de violencia de género no es un dato puntual y aislado temporalmente. Como se aprecia en el gráfico 1 existe una notable consistencia interanual en este tratamiento negociador de esta materia. Baste recordar como desde 2014 a 2018, este tratamiento ha oscilado relativamente poco, entre su mínimo de 418 convenios colectivos firmados en 2015, a su máximo de 513 acuerdos de 2017.

carácter normalmente limitado, de mera referencia tangencial o que repiten la regulación legal –algo que, como veremos, sigue siendo la regla general en la actualidad– de los textos detectados. En cambio, ya Pérez Campos 2015, 83 ya señalaba como “a pesar de que el tratamiento convencional de la figura sea escaso y genérico, en el análisis de los convenios de la última década se observa una significativa evolución cuantitativa de las cláusulas convencionales que refiere a esta figura. Incremento que, aunque no se corresponde con un desarrollo cualitativo de las previsiones legales, sí que permite hablar de cierto avance. No obstante lo anterior, a nivel de negociación colectiva, un amplio porcentaje de convenios aún se circunscribe a la mera reproducción de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género”.

Y aunque ciertamente parece existir una cierta caída entre el año 2013 y el 2014, ello se debe, en gran medida, al muy elevado número de acuerdos firmados en dicho año y a los distintos ciclos de la negociación en los distintos sectores. De ahí que, si se analiza porcentualmente estas diferencias, aún persistentes, son ciertamente menores, moviéndose durante estos últimos en una horquilla relativamente estrecha que abarca desde entre el 23,3% de su mínimo en el año 2014, al 31,2% de su máximo del año 2013. Y todo ello, además, con una clara línea ascendente, aunque ciertamente no muy inclinada que parece tender hacia la presencia de este tipo de cláusulas en uno de cada tres convenios firmados anualmente, de forma, claro está aproximada¹⁶.

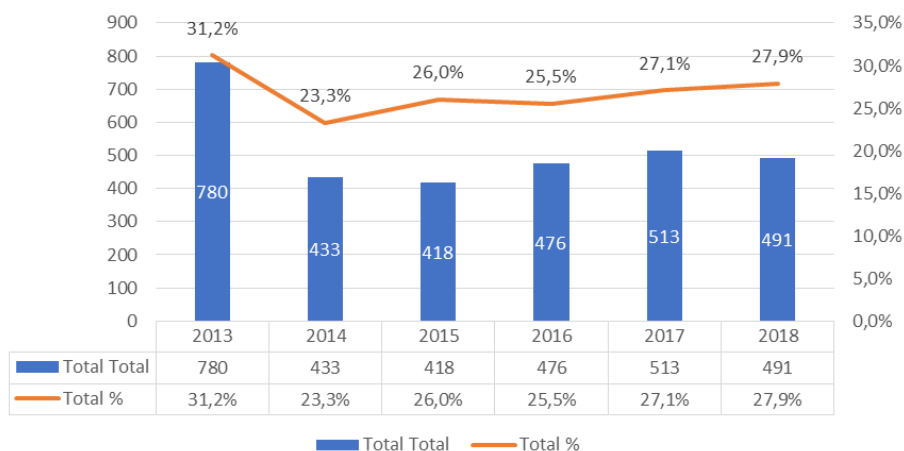


Gráfico 1: Convenios firmados anualmente con medidas protección violencia de género (2013-2018). Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

Y aún más llamativo son estos datos si, en vez de convenios, nos centramos en el volumen de trabajadores afectados por los mismos. Desde esta segunda perspectiva, sin duda cualitativamente mucho más importante, llama la atención como, nuevamente con los consabidos altibajos –especialmente en relación con los años 2013 y 2014–, entre el 37 al 51% de los trabajadores afectados por los convenios firmados durante cada año están incluidos en convenios que abordan esta materia. Y todo ello, además, con una cierta estabilidad lo que parece señalar a una presencia relativamente homogénea de estas cláusulas entre los convenios de los distintos sectores negociados anualmente.

16. Para el año 2015, Pérez Campos 2015, 83, señalaba, desde una perspectiva más negativa que la sostenida en estas líneas que: “De los convenios colectivos analizados, tan sólo se contiene alguna mención en aproximadamente el 20% de los convenios”.

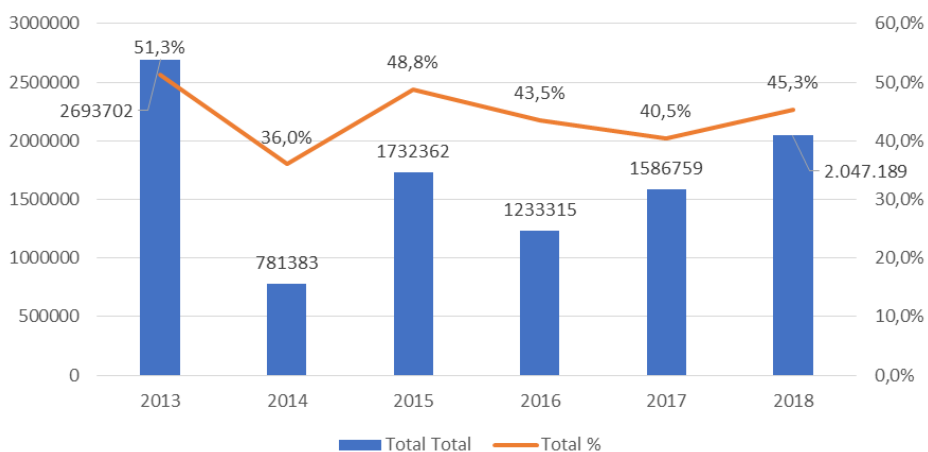


Gráfico 2: Trabajadores afectados por convenios firmados anualmente con medidas protección violencia de género (2013-2018). Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

En cualquier caso, lo que sí es evidente es que el porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios que sí incorporan este tipo de cláusulas es superior al que representan estos mismos convenios sobre el total de convenios firmados en cada año –ver gráfico 3–.

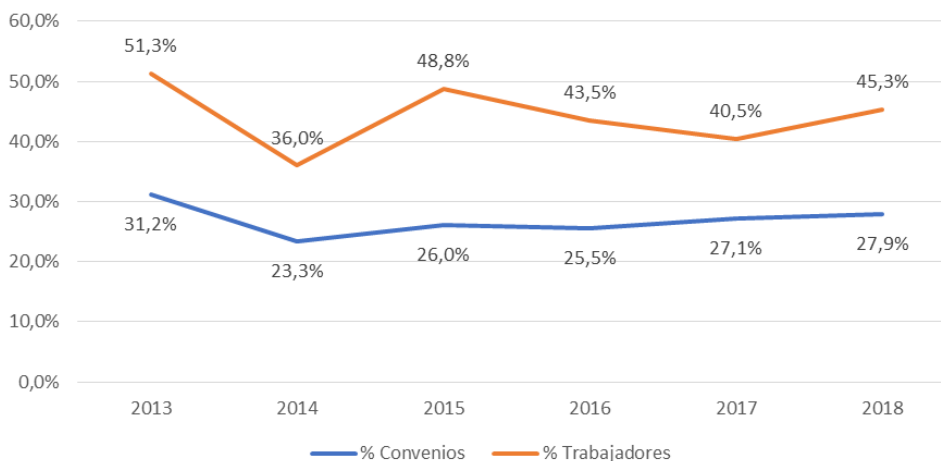


Gráfico 3: Porcentajes de convenios firmados en cada año con cláusulas de protección de víctimas de violencia de género y porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el mismo sobre el total (2013-2018). Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

Ello es sintomático de que, como veremos, este tratamiento es porcentualmente más frecuente entre los convenios de sector que entre los de empresa; y que, además, en estos últimos, este tipo de cláusulas parecen ser más frecuentes en los convenios de empresas de mayores dimensiones. Pero vayamos paso a paso.

TABLA 2: TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS FIRMADOS ANUALMENTE POR ÁMBITO FUNCIONAL. TOTAL Y CON MEDIDAS PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO (2013-2018)

Año	Total Convenios			Con Protección Violencia género					
	Total	Sector	Empresa	Total		Sector		Empresa	
				Total	%	Total	%	Total	%
2013	5.247.463	4.871.105	376.358	2.693.702	51,3	1.788.257	36,7	177.954	47,3
2014	2.169.246	1.919.943	249.303	781.383	36,0	681.783	35,5	99.600	40,0
2015	3.548.975	3.376.123	172.852	1.732.362	48,8	1.644.466	48,7	78.896	45,6
2016	2.832.343	2.541.916	29.0427	1.233.315	43,5	1.077.061	42,4	156.254	53,8
2017	3.920.950	3.643.623	277.327	1.586.759	40,5	1.449.448	39,8	105.705	38,1
2018	4.514.936	4.260.297	254.639	2.047.189	45,3	1.908.345	44,8	138.844	54,5

Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

Por lo que se refiere a lo primero, y como puede observarse tanto en el gráfico 4 como en el gráfico 5, aunque obviamente el número de convenios de empresa que abordan esta cuestión es más alto que el de convenios de sector con este mismo rasgo en todas y cada una de las anualidades analizadas –casi en una relación de uno a tres–, porcentualmente, en cambio, este tipo de cláusulas es más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa.

Ahora bien, una vez dicho esto, también resulta significativa la comparación entre, en primer lugar, el porcentaje de convenios firmados anualmente que contemplan este tipo de cláusula sobre el total de convenios de sector y de empresa anuales y, a su vez, esta misma razón en relación con la población cubierta por cada una de estas dos muestras.

Pues bien, como puede apreciarse en el gráfico 6, relativo a convenios de sector, el porcentaje de trabajadores es siempre más alto que la misma razón relativa a este tipo de convenios, lo que seguramente solo puede explicarse si asumimos que este tipo de cláusulas es más frecuente en aquellos convenios sectoriales con base personal más amplia, lo que parece conducir –aunque aquí la predicción es más aventurada– a una mayor frecuencia de este tipo de normas en convenios, o bien de sectores con más ocupados, o bien con ámbitos territoriales más amplios y, por tanto, con un mayor impacto personal.

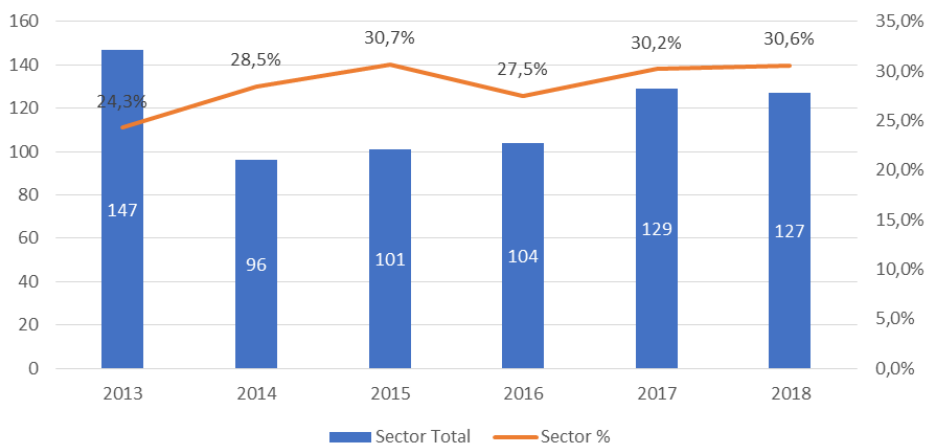


Gráfico 4: Convenios de ámbito superior a la empresa firmados anualmente con medidas protección violencia de género (2013-2018). Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

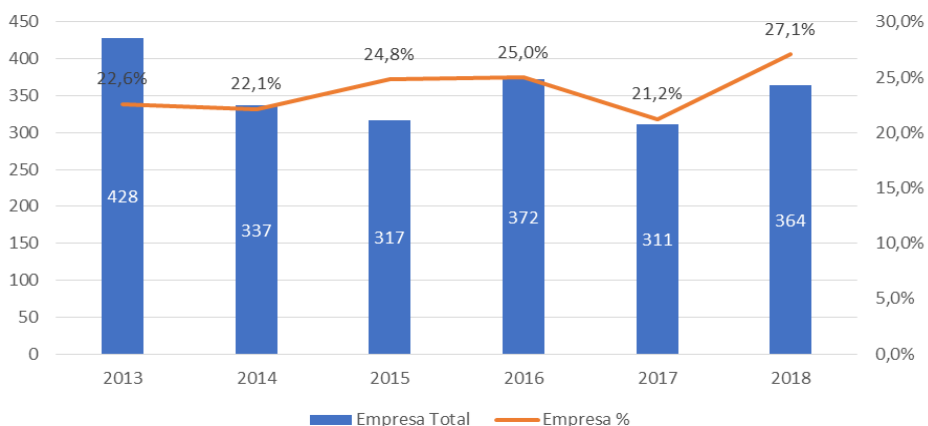


Gráfico 5: Convenios de empresa firmados anualmente con medidas protección violencia de género (2013-2018). Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

Pero es que, además, si analizamos estas mismas ratios en relación con los convenios de empresa se extraen conclusiones relativamente análogas. También en este caso –ver *infra* gráfico 7– los porcentajes de trabajadores cubiertos por convenios con estas cláusulas sobre el total de trabajadores cubiertos por convenios de empresa firmados anualmente es más alto que la misma razón en relación con este concreto tipo

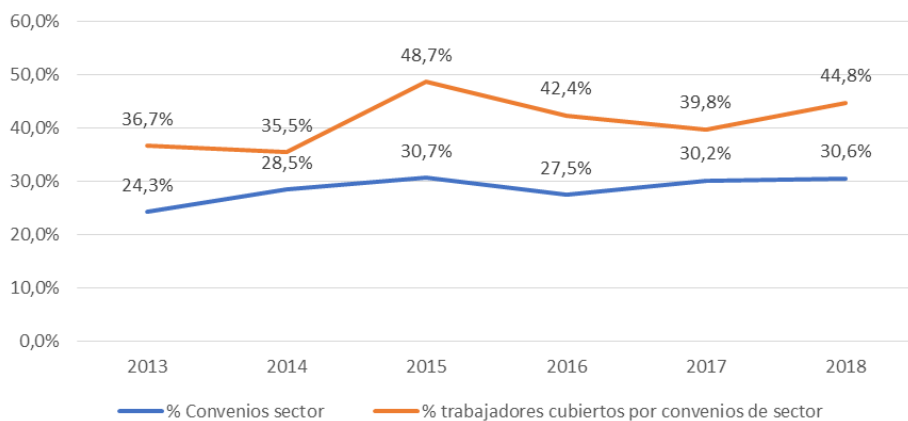


Gráfico 6. Convenios de sector firmados anualmente: porcentaje de convenios y de trabajadores cubiertos con cláusulas de tutela de víctimas de violencia de género.

Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

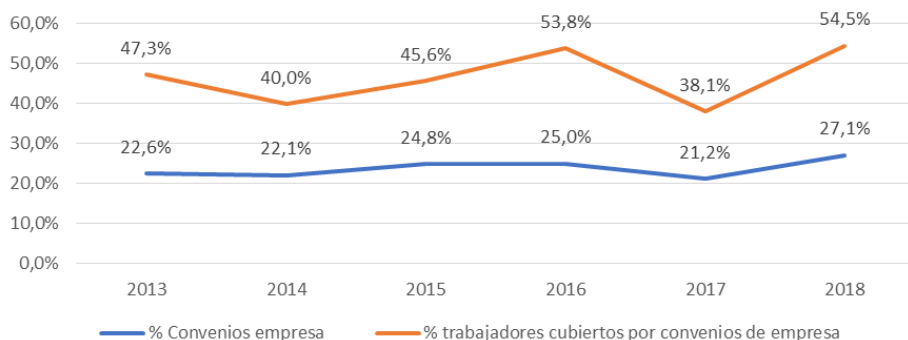


Gráfico 7 Convenios de empresa firmados anualmente: porcentaje de convenios y de trabajadores cubiertos con cláusulas de tutela de víctimas de violencia de género.

Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

funcional de convenio. Y ello, nuevamente solo puede explicarse si este tipo de cláusulas es relativamente más frecuente en los convenios de empresas de mayores dimensiones.

De hecho, si comparamos el número de trabajadores por convenio colectivo de empresa en los convenios que sí incluyen este tipo de cláusulas y esta misma ratio para el conjunto de convenios de empresa anualmente firmados –ver gráfico 8– se

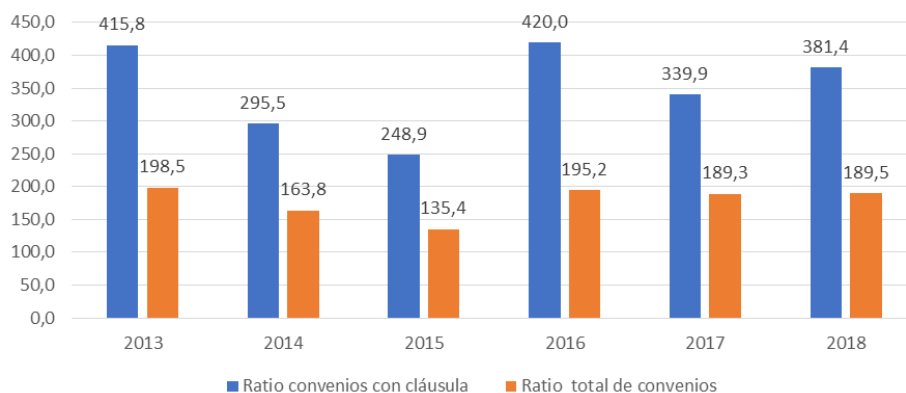


Gráfico 8: Media de trabajadores por convenio: convenios con y sin cláusulas de protección frente a violencia de género. Fuente: Estadística de convenios colectivos años 2013 a 2018 (este último avance) y elaboración propia

observa siempre la mayor dimensión como media de las unidades de negociación empresariales que incluyen este tipo de cláusulas.

En definitiva, podríamos concluir estas líneas señalando que aproximadamente uno de cada cuatro convenios firmados durante los últimos años suele incorporar cláusulas de este tipo, siendo estas reglas algo más frecuentes en los convenios de sector que en los de empresa, y dentro de cada uno de estos ámbitos funcionales, en las unidades de mayores dimensiones. De ahí que el posible fomento de las mismas debiera focalizarse en las unidades sectoriales y empresariales de menores dimensiones que aún no las hayan incorporado.

3. ASPECTOS CUALITATIVOS: APROXIMACIÓN A LOS CONTENIDOS DE LAS CLÁUSULAS NEGOCIALES PRESENTES EN NUESTRO SISTEMA

Una vez analizada su frecuencia, podemos pasar ya a un rápido análisis de los contenidos más frecuentes de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva española más reciente.

3.1. Delimitación de la muestra

Para delimitar la muestra se han utilizado fundamentalmente textos de convenios colectivos vigentes, priorizando, por un lado, los de fechas más cercanas, y por otro, tanto los de mayor ámbito personal, como, sobre todo, de ciertos sectores en los que podría concentrarse la población en la que se centra este estudio. De ahí, por

ejemplo, la mayor frecuencia con la que se ha indagado o seleccionado en los sectores agrícola y agropecuario –especialmente en los convenios del campo andaluces– así como en otros sectores como la hostelería, la limpieza, la industria conservera hortofrutícola y de pescado, o la de sanatorios u otros servicios.

El resultado son setenta convenios de los cuales, cuarenta (40) son de ámbito estatal; uno (1) interprovincial; dieciocho (18) de ámbito autonómico (incluyendo las comunidades uniprovinciales); y once (11) provinciales. Igualmente, y como ya hemos señalado, hemos primado los convenios de sector (55 convenios) sobre los de empresa o grupo (15). Finalmente, los sectores de actividad en los que más nos hemos centrado son, como ya hemos indicado, la hostelería, la limpieza o el sector agropecuario, aunque se ha intentado que estuvieran representadas la mayor parte de actividades económicas.

3.2. Articulación formal de las medidas: modelos centralizado y disperso

En este sentido, lo primero que seguramente debe destacarse –continuando de este modo una tónica ya detectada en otros estudios anteriores– es la presencia de dos modelos formales de regulación claramente diferenciados¹⁷.

El primero y más frecuente es el tratamiento de esta materia en un único artículo que, además, suele estar dedicado monográficamente a este colectivo, englobando en el mismo toda la regulación sobre esta cuestión contemplada en el texto negocial. En estos casos, que en algunas ocasiones aparecen conectados –especialmente por su ubicación– con las cuestiones ligadas al acoso, la discriminación de género o la elaboración de planes de igualdad¹⁸, el precepto convencional suele ofrecer –como veremos– o bien básicamente una mera remisión a la norma legal¹⁹ –a la

17. Estas mismas conclusiones en el excelente trabajo de Fraguas Madurga 2016, apartado II. De hecho, esta misma distinción ya se apreciaba en 2008 –Lousada Arochena 2008, 431–.

18. Esta misma conclusión, por ejemplo, en Pérez Campos 2015, 84.

19. Por señalar algunos ejemplos, pueden traerse a colación aquí acuerdos como el del Grupo de empresas Selecta (AB Servicios Selecta España, S.L.U., Acorn Spain 1, S.L. y Servecave, S.L.), Código de convenio n.º 90103583012020, que fue suscrito, con fecha 29 de noviembre de 2019 y publicado en BOE 30 enero 2020, núm. 26, y cuya Disposición adicional quinta. Protección a los trabajadores víctimas de la violencia de género, se limita a señalar cómo: “Aquellos trabajadores (*sic*) pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En una línea similar véanse Convenio colectivo de la empresa Delver Logistics, S.L.U. (código de Convenio 90103501012019), suscrito con fecha 3 de septiembre de 2019 y publicado en el BOE 25 noviembre 2019, núm. 283, cuyo art. 33 se limita a señalar que: “El personal víctima de violencia de género, tendrá derecho a cuantas actuaciones se reglamenten normativamente en el momento de producirse el hecho luctuoso (*sic*) en cuanto a materias tales como traslados, excedencias, etc”; Convenio colectivo del sector Fabricantes de Sidra de Asturias (expediente C-034/2019, código 33001055011963), de 26 de junio de 2019, BO. del Principado

que podría equipararse la simple enunciación de los derechos legales reconocidas en aquella²⁰— o, de forma más frecuente, algunas pinceladas sobre cada uno de los

de Asturias 6 noviembre 2019, núm. 214, art. 11 in fine: “Violencia de Género. En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento”; Convenio colectivo del Sector de Hostelería de Navarra (código número 31003805011981), suscrito el 5 de julio de 2019 BO. Navarra 12 noviembre 2019, núm. 223, art. 38: “A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”. Una regulación similar cabe encontrar en el Convenio colectivo del sector Viticultura para la provincia de Cádiz, suscrito el 14-09-2018 y publicado en el BO. Cádiz 31 enero 2019, núm. 21, art. 46 que, tras definir y señalar forma de acreditación, en el plano de los derechos reconocidos a este colectivo se limita a señalar que: “En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente”. En esta misma línea se mueven igualmente los arts. 47 y 37 respectivamente del Convenio colectivo Provincial del Campo de Córdoba 2017-2020 (BO. Córdoba 16 agosto 2017, núm. 155) y del Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Málaga, de 13 de octubre de 2016 (código de acuerdo 29000255011981) (BO. Málaga 5 julio 2017, núm. 127) y que se limitan a recordar como: “En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes”. Finalmente, y por señalar dos ejemplos más, pueden recordarse el art. 43 del Convenio colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Navarra (Código número 31004605011982), BO. Navarra 10 abril 2017, núm. 70, de acuerdo con el cual: “A las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por un Juez o, en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se le garantizarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” o el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (código de Convenio n.º 99007765011993), que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2019 y publicado en el BOE 27 febrero 2020, núm. 50, art. 25, y cuyo artículo 25, dedicado a la “Violencia de género” se limita a señalar como “Los empleados de los registros reconocidos como víctimas de la violencia de género por resolución administrativa o judicial, además de los derechos que se le reconocen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los derechos contenidos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad”.

20. Ejemplos de esta técnica, serían el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código de convenio n.º 99003385011981), suscrito el 21 de junio de 2018 y publicado en el BOE 12 diciembre 2018, núm. 299 cuyo art. 83 reconoce como “derecho de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación: - A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. - A flexibilizar el tiempo de trabajo. - Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad. - Suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora. - Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no sancionables) siempre que la situación física o

principales derechos que la legislación otorga a este colectivo –equiparándolo, también en ocasiones, a las víctimas de terrorismo–. No obstante, es igualmente cierto que en algunos convenios ciertos aspectos –por ejemplo, los de reducción o adaptación de jornada u otros–, aparecen contemplados en otros preceptos externos a dicho capítulo u artículo, en ocasiones de manera reiterativa o con ciertos solapamientos, quizás como consecuencia de un lento proceso de construcción de toda esta regulación.

El segundo modelo formal es algo menos frecuente y se limita a tratar estas cuestiones en sus respectivas sedes institucionales; esto es, reducciones y adaptaciones de jornada, permisos, traslados, suspensiones o extinciones, aunque también en relación con la interrupción del cómputo de los contratos formativos o incluso del periodo de prueba. El epicentro, por tanto, deja de ser el “estatuto” de la víctima de violencia de género para pasar a ser las “adaptaciones” de las distintas instituciones generales cuando se ejercen por estas personas. Además, dentro de este gran grupo sería posible

psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada. - No podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas, y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión”; o el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, (código de Convenio número 99001925011986), suscrito el 22 de junio de 2018 y publicado en el BOE 11 julio 2018, núm. 167, cuyo artículo 79, Protección a las víctimas de violencia de género, se limita igualmente a recordar como: “Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos”. En esta misma línea puede mencionarse la DA 3 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6): “Con la finalidad de recoger expresamente los derechos que asisten a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia de género y que trascienden el ámbito privado de las mismas, afectando a derechos fundamentales en general y laborales en particular, el presente Convenio desea realizar una mención y referencia expresa a los mismos que se encuentran totalmente desarrollados en el TRET y que versan sobre las siguientes materias: Artículo 37.8 del TRET, que posibilita la solicitud de reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo. Artículo 40.4 del TRET, referentes a facilidades en la movilidad geográfica de dichas personas. Artículo 45.1.n) del TRET, que posibilita la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género. Artículo 48.8 del TRET, referente a excedencias específicas por dichos motivos. Artículo 49.1.m) del TRET, que posibilita la extinción del contrato por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género. Artículo 52.d. segundo párrafodel TRET, que prevé determinadas faltas de asistencia justificadas. Artículo 53.4 del TRET, referente a la nulidad de la extinción de su contrato por causas objetivas, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos que le asisten para su protección o a la asistencia social integral. Artículo 55.5 del TRET, referente a la nulidad del despido disciplinario de las mujeres víctimas de violencia de género, por el ejercicio a la tutela judicial efectiva o de los derechos que le asisten para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

detectar otros dos submodelos. El primero, abordaría buena parte de los derechos antes mencionados, aunque, como decimos, de forma articulada en cada sede institucional. El segundo, en cambio, se caracterizaría por una regulación algo más pobre y que únicamente dedicaría a este tema alguna referencia aislada a alguno de los derechos legalmente reconocidos a estas víctimas.

A nuestro juicio, parece evidente que, aunque ambos modelos pueden dar buen resultado, lo más frecuente –al menos esa es nuestra apreciación personal– es que sea el primer modelo el que permite un tratamiento más homogéneo, unificado y amplio de estas cuestiones²¹; el que más fácilmente permite en su caso a la víctima de violencia de género conocer cuál es la batería de medidas que se le atribuye en su empresa o sector²² y el que elimina discordancias, desconexiones y tratamientos limitados solo a una o escasamente dos de las garantías previstas legalmente. Aunque ello, obviamente, no siempre ocurre así.

3.3. Contenidos: rasgos de la violencia de género, sujetos y acreditación de la misma

Por otra parte, es llamativo comprobar como en algunos convenios, desde la especial sensibilidad que para este tema se atribuyen las partes firmantes²³, se incorpora a su regulación, ya sea una definición convencional de este tipo de violencia

21. Esta misma conclusión en Fraguas Madurga 2016, apartado II. En cambio, Lousada Arochena 2008, 432, parecía apostar por una fórmula mixta: “Quizás una declaración general donde se aludiese a la protección de las víctimas de violencia de género con remisión a otros artículos concretos integrados en su sede material propia permitiría combinar la técnica con los aspectos simbólicos y pedagógicos”.

22. De hecho, esta importancia del convenio como instrumento de difusión de estos derechos ha sido resaltado por algún acuerdo como el art. 83 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código de convenio n.º 99003385011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 12 diciembre 2018, núm. 299) que expresamente señala cómo “Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula”.

23. Véase, por ejemplo, el art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229): “Las partes firmantes del presente Convenio siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este Artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos”. Véase igualmente el art. 69.4 del Convenio colectivo sectorial de la construcción y obras públicas de Cádiz (código de convenio n. 11000735011981), suscrito el 5 de diciembre de 2019 (BOP de 10 de marzo de 2020): “Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio manifiestan su rechazo a todo acto de violencia física o psicológica que se ejerza sobre las mujeres en los términos descritos por la ley en materia de violencia de género”. Más ejemplos de este tipo de interesantes cláusulas en Fraguas Madurga 2016, n. 11.

—normalmente ligada a la establecida legalmente— o incluso los rasgos más destacados de la misma²⁴.

24. Ejemplos de lo que decimos serían el art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30): “La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”; art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019, (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299): “Además de lo establecido en el artículo 34 1.5 del II Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 7 de Junio de 2017), la empresa y las personas trabajadoras de la misma, afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral”; art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245): “Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección; art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236) :” Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”; art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); “Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección”; art. 83 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código de convenio n.º 99003385011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 12 diciembre 2018, núm. 299): “Medidas de protección integral contra la violencia de género. Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema

En este contexto, y por lo que se refiere, en segundo lugar, a su ámbito subjetivo, son dos, seguramente, las cuestiones más llamativas que podrían extraerse del estudio de las mencionadas cláusulas convencionales.

La primera se centraría en una cierta y loable expansión de determinados derechos a los familiares más cercanos de las mujeres víctimas de esta violencia, como pueden ser, sobre todo, sus hijos menores de edad o con discapacidad que convivan con ella²⁵. Nada cabe objetar a esta buena práctica, especialmente frecuente en los contenidos ligados al apoyo psicológico y sobre la que volveremos algo más tarde²⁶.

En cambio, la segunda cuestión resulta bastante más controvertida y se focalizaría en la interpretación que deba darse a la terminología de algunos convenios que, llamativamente, continúan incorporando en esta sede menciones aparentemente neutras o inclusivas (empleado, trabajador/a) que, como decimos, y por su carácter amplio, podrían llegar a plantear la duda de si con las mismas se ha pretendido incorporar a dicha tutela, al menos convencionalmente, a varones que soporten esta misma violencia en el ámbito de una relación sentimental²⁷.

Pues bien, al menos como regla general, creemos que esta interpretación extensiva debería rechazarse, al menos cuando tales referencias se producen en esta concreta sede. Y ello tanto por razones sistemáticas como incluso de simple aplicación lógica. En este sentido, baste recordar que tales menciones se hacen específicamente en el marco de la “violencia de género” y esta, como ya hemos indicado, solo la soportan las mujeres como una muestra más de la discriminación que históricamente ha sufrido solo este colectivo. Si a este dato indudable le unimos la conexión que en muchas ocasiones se establecen en estos mismos textos entre tales cláusulas y la discriminación por razón de género o con los planes de igualdad parece razonable interpretar que, repetimos, normalmente las partes no habrían buscado realmente esta expansión subjetiva y que, por lo tanto, lo que simplemente se habría producido –al menos en un número bastante significativo de casos– habría sido un error en el uso de un lenguaje, pretendidamente inclusivo, pero absolutamente erróneo en este

social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales”; art. 46 del Convenio colectivo del sector Viticultura para la provincia de Cádiz, suscrito el 14-09-2018 (BO. Cádiz 31 enero 2019, núm. 21): “Las empresas y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral”.

25. Esta misma percepción en Pérez Campos 2015, 87.

26. Véase *infra* el apartado 3.11.4 Otras preferencias, “apoyo solidario” y asistencia profesional.

27. Esta práctica no es nueva. Véase, por ejemplo, Pérez Campos 2015, 87.

ámbito²⁸. De hecho, resulta llamativo como incluso en alguno de los convenios en los que la voluntad de esta expansión parece más clara –al señalarse, por ejemplo, cómo “también puede darse el caso que la violencia de género sea el de una mujer versus un hombre u otra persona del mismo sexo”–, se requiere posteriormente para el disfrute de tales derechos el ser “declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género” lo que prácticamente impediría que un varón pudiera disfrutarlos²⁹ tanto en este como en el resto de casos mencionados.

Con ello, claro está, no queremos indicar que los convenios colectivos no puedan tutelar también a hombres en el marco de situaciones de violencia afectiva o familiar. Pero para ello deberían hacerlo, como ya lo hace algún convenio, bajo otra denominación más amplia que impida cualquier confusión sobre el tema, como podría ser, por señalar solo una opción, la de violencia doméstica o la ejercida en el entorno familiar³⁰. Y buscando para ello otras vías o formas de acreditación de esta violencia distinta, obviamente, a la de género que, repetimos, solo soportan las mujeres.

En cualquier caso, y estrechamente conectado con todo lo anterior, un tercer contenido sustantivo relativamente frecuente en estos convenios –especial, aunque no exclusivamente, en aquellos que, como decimos, abordan monográficamente la cuestión, se centra en la forma de acreditar estas situaciones de violencia de género

28. De hecho, no hemos encontrado en la muestra –salvo error u omisión por nuestra parte– ningún caso de ampliación expresa y diáfana del ámbito subjetivo de la tutela convencional a los hombres que pudieran sufrir violencia en un ámbito afectivo similar. Es cierto, como decimos, que en algunos casos se equipara este régimen al de víctimas del terrorismo –seguramente por inspiración en ciertos preceptos legales– o se usa impropia mente el masculino, refiriéndose, por ejemplo, al trabajador/a –varios ejemplos en *Fraguas Madurga 2016*, apartado IV.1–. Pero esto último, insistimos, y al menos a nuestro juicio, por error o simple continuismo en la conocida masculinización del lenguaje de muchos de nuestros convenios. De hecho, esta opción de extender a los hombres de forma indiscriminada esta misma tutela fue considerada, al menos por un sector de la doctrina como “no... aceptable” –Ferradans Caramés 2006,164–.

En cambio, no podemos dejar de señalar como en algunos convenios se tiende a ampliar el marco de protección como ocurre –por señalar uno publicado una vez cerradas estas líneas– en el art. 54 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (código de Convenio núm. 90013173012008), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2020, BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020: “Las medidas de protección recogidas en el presente capítulo 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 ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

29. Véase el art. 51 del Convenio colectivo Planeta de Agostini Formación SLU (2018-2010) (código de convenio núm. 08102432012018), suscrito el 4 de septiembre de 2018 (BO Barcelona de 7 de febrero de 2019).

30. Véase, en este sentido, el art. 83 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA suscrito el 19 de febrero de 2018, (código de Convenio: 90006751011991), BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2018.

en relación con el posible disfrute por la víctima de los derechos laborales y de Seguridad Social en ella reconocidos o garantizados.

Como ya hemos indicado al analizar previamente este marco legal, el art. 23 de la LO 1/2004, en su redacción inicial, era relativamente restrictivo en este ámbito al limitar formalmente los instrumentos para acreditar esta situación a la orden de protección a favor de la víctima –instrumento aparentemente prioritario o “común”– y, solo “excepcionalmente”, al “informe del Ministerio Fiscal que indicase la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”. También hemos indicado cómo las carencias y la rigurosidad de esta regulación, que casaba mal no solo con la realidad social española, sino incluso con el art. 18.4 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica³¹, condujo a que este precepto fuera modificado posteriormente por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género³², dando lugar a una redacción mucho más amplia y abierta que permite en la actualidad el disfrute de estos derechos cuando se acredite tal situación mediante:

una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En definitiva, una regulación mucho más flexible y abierta, ligada a la realidad social española y que abría la posibilidad, al menos a nuestro juicio, de que en el campo concreto de los derechos y obligaciones laborales –no, obviamente, en el campo a veces conexos de la Seguridad Social–, el propio convenio colectivo pudiera llegar a incorporar instrumentos destinados a flexibilizar o agilizar aún más la prueba de esta situación por parte de la víctima de violencia de género.

Pues bien, desgraciadamente poco o nada de esto parece deducirse del estudio de los convenios que han sido seleccionados conforme a los criterios señalados con anterioridad³³.

31. “La prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito”.

32. BOE núm. 188, de 04/08/2018.

33. En cambio, una relación de convenios que, eso sí, bajo anterior regulación legal, flexibilizaban acertadamente estas vías de acreditación de la situación de violencia de género en Fraguas Madurga 2016, apartado V.

Dejando a un lado aquellos convenios colectivos firmados con anterioridad al 5 de agosto de 2018 –fecha de la entrada en vigor de esta modificación legal–, pero que aún se encuentran vigentes³⁴ –y que obviamente deben ser sometidos a una interpretación actualizadora que permita el disfrute de todos los derechos con los mecanismos señalados en la actual regulación legal–, lo más sorprendente es, como decimos, que en bastantes ocasiones es posible detectar convenios firmados con –incluso– bastante posterioridad a esta reforma y que, sin embargo, mantienen básicamente la mención exclusivamente a los sistemas probatorios anteriores –orden protección y excepcionalmente informe del Ministerio Fiscal– omitiendo las nuevas y más flexibles vías, seguramente, y al menos a nuestro juicio, por mero desconocimiento de estas modificaciones legales³⁵.

34. Por ejemplo, el art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87, “El tratamiento recogido en el presente artículo se concederá en los casos de violencia de género en los que se haya adoptado decisión judicial cautelar o definitiva sobre la misma”; el art. 19 relativo a la reducción de jornada del Convenio colectivo del Sector de Hospedaje de la CA de Madrid, suscrito el 12 de enero de 2018 y publicado en el BO. Comunidad de Madrid 28 abril 2018, núm. 101 –“La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección”; o el art. 43 del Convenio colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Navarra (Código número 31004605011982), (BO. Navarra 10 abril 2017, núm. 70): “A las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por un Juez o, en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se le garantizarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

35. Por señalar algunos casos, véanse, por ejemplo, el art. 48 in fine del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), que fue suscrito, con fecha 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292) –“La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección”; o el art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 y publicado en el BOE de 1 octubre 2019, núm. 236, y de acuerdo con el cual: “Conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”. En un sentido similar puede consultarse el art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018, publicado en el BOE 21 septiembre 2018, núm. 229: “Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección”.

De hecho, y todo lo más, algunos convenios se limitan a conservar esta estructura tradicional, limitándose, a permitir posibles fórmulas alternativas –básicamente mediante la incorporación de los informes de los servicios sociales³⁶–, si bien de una manera excepcional o materialmente limitada –especialmente en relación con las ausencias al trabajo (seguramente por influjo del art. 21.3 LO 1/2004)³⁷–, con todo

Otro ejemplo, en el art. 43 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67), de acuerdo con el cual: “Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”. Ya por último, un ejemplo final, si bien más matizado, en el art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 y publicado en el BOE 16 julio 2019, núm. 169, art. 100 y de acuerdo con el cual: “Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”. No obstante, resulta llamativo como en este último caso, los propios negociadores, conscientes incluso de los posibles errores que pudieran cometer, señalan, inmediatamente a continuación que: “Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley Orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia”.

36. Solo en un caso hemos encontrado una mención al Informe policial de valoración del riesgo. Se trataría del art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 y publicado en el BOE 4 febrero 2020, núm. 30, de acuerdo con el cual: “Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, o Informe policial de valoración del riesgo de violencia contra la mujer o de evolución de dicho riesgo que lo cataloguen como medio o alto, con correlativa confirmación de declaración.

37. Véase, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064) y de acuerdo con el cual: “La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud”. Una regulación similar en el art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– de fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238): “La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditarse a la empresa, de conformidad con

lo que ello supone de posible o al menos aparente limitación en la tutela de este colectivo.

Pues bien, en este contexto, parece necesario interpretar que, en primer lugar, para el disfrute de los derechos reconocidos legalmente, la anquilosada regulación convencional en nada impediría el disfrute por la víctima de estos derechos, acreditados mediante cualesquiera de las vías permitidas en la actual redacción de la norma legal. De este modo, y señale lo que señale el convenio colectivo aplicable, la víctima no necesitará acudir previamente al órgano judicial, y ni tan siquiera al Ministerio Fiscal, pudiendo utilizarse, sobre todo o especialmente, los informes de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. Y ello, al menos en nuestra opinión, incluso los emitidos formalmente con fechas posteriores al ejercicio inicial de algunos de estos derechos, cuando de los mismos quepa extraer que la situación de violencia ya había comenzado en el momento de solicitar o incluso iniciar su ejercicio ante el empleador. Y ello ya que, sin necesidad de entrar en la causa de esta regulación, parece a todas luces evidente que el convenio podría ampliar, pero nunca restringir las diversas vías establecidas en la Ley para la necesaria acreditación de la condición que pone en marcha este paraguas protector.

En el resto de los casos, esto es, cuando el convenio incorpore contenidos y derechos añadidos o suplementarios, y solo para estos, sería necesario analizar, al menos teóricamente, la voluntad de las partes³⁸. Con todo, parece sumamente lógico

la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dictamine la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la falta de puntualidad o ausencia de la mujer víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales”; art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito con fecha 29 de octubre de 2019, (BOE 13 enero 2020, núm. 11, art. 67): “La situación de violencia de género que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud”; art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50): “La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud”.

38. Se mantiene, por tanto, una postura creemos que similar a la sostenida en su momento por Lousada Arochena 2008, 438 quien, si bien sostenía que en este tema de acreditación para el ejercicio

considerar que en la mayoría de las ocasiones, la causa de esta rigurosa y limitativa regulación no sería una voluntad consciente de las partes de limitar solo a estas formas de acreditación el acceso a tales derechos, sino que nos encontraríamos, más bien y en la inmensa mayoría de casos, ante simples “errores” involuntarios, derivados del desconocimiento de esta reforma legal³⁹.

Es más, el temor a esta posible desactualización de estos contenidos se aprecia claramente en aquellos convenios que, ante el temor a incurrir en estos desfases, evitan este tipo de problemas mediante la simple remisión a la norma legal que regule o regula esta materia⁴⁰, señalando incluso expresamente que esta será la “vigente y aplicable en cada momento”.

Más allá de estos aspectos, poco más cabe añadir salvo, en primer lugar, destacar la referencia expresa en varios convenios a que esta información debería ser comunicada a la empresa de forma “fehaciente” –sin mayores aclaraciones⁴¹– y, en segundo,

de los derechos legales la “disponibilidad absoluta” (*in peius*) “se deberá de excluir”, también consideraba que “cuando se trate de derechos concedidos en el convenio colectivo, la cuestión es más dudosa. Desde una perspectiva de validez jurídica, no aparenta ser necesariamente ilegal que el convenio colectivo expresamente establezca una exigencia adicional a un derecho no reconocido en la LOPIVG”.

39. Por poner un caso típico en el que, por un lado, parece intentarse facilitar esta acreditación, y por el otro, se limitan formalmente los instrumentos para ello, véase el art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código l9000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87) de acuerdo con el cual: “Para el reconocimiento de estos derechos, *bastará* para acreditarlo *la orden de protección* a favor de la persona víctima de género” (las cursivas son nuestras).

40. Por señalar solo algunos ejemplos, véanse el art. 49 del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), suscrito el 24 de julio de 2019 y publicado en el BOE 18 octubre 2019, núm. 251, o el art. 47 del Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. (Código de convenio: 90103482012019 suscrito el 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019, núm. 251) y de acuerdo con los cuales “Se deben conocer y observar las medidas legales que amparan a los empleados y trabajadoras víctimas de violencia de género, que acrediten dicha situación conforme a lo establecido legalmente (Ley 1/2004, de 28 de diciembre)”. Otro ejemplo en el art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168) de acuerdo con el cual: “6.- Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre”.

41. Véase, por ejemplo, el mucho más actualizada XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) y que, a pesar de haber sido fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, BOE 8 agosto 2018, núm. 191 ya señalaba, por ejemplo, a efectos de traslados (art. 28.2) que: “la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. En el caso de víctimas de terrorismo la condición deberá estar acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por el Ministerio de Interior”. En este mismo sentido, Convenio colectivo del sector Viticultura para la provincia de Cádiz, suscrito el 14-09-2018 (BO. Cádiz 31 enero 2019, núm. 21, art. 46): “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa”; art. 32 del Convenio colectivo de la empresa Solutions

la existencia —obviamente— de otros convenios que sí cumplen esta amplia gama de vías de acreditación establecidas legalmente en la actualidad⁴².

3.4. Confidencialidad: las escasas menciones a la protección de datos

Por otra parte, también resulta llamativa —al menos a nuestro juicio— la escasa atención que la mayor parte de nuestros convenios suelen prestar a otro elemento indudablemente importante; la confidencialidad de la información y, en general, el tratamiento de protección de estos datos ligados al reconocimiento o a la tutela laboral otorgada a estas personas, especialmente remarcada, por ejemplo, en el ámbito legal, por el EBEP⁴³.

De hecho, y por lo que se refiere a la primera cuestión, en la muestra analizada solo tres convenios hacían expresa referencia a la necesidad de una “total” o “estricta” confidencialidad⁴⁴ además, claro está de las referencias al mismo en las directrices

30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299): “art. 35.2 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa”.

42. Dos ejemplos, aunque seguramente no muy significativos debido a las empresas que firman los acuerdos son el art. 43.10 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), de 15 de julio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237) —“A los efectos de la aplicación de este artículo las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este articulado se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”—; y el art. 49 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), suscrito con fecha 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232): “A efectos de lo previsto en el presente artículo, las situaciones de violencia de género se acreditará mediante la presentación a la Dirección de Recursos Humanos de una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, la orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente”.

43. En cambio, sobre experiencias convencionales anteriores puede consultarse Kahale Carrillo 2007, punto III.

44. Se trataría del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (código de convenio: 90103642012020), de 11 de diciembre de 2019 (BOE 11 marzo 2020, núm. 62), cuyo art. 50 establece que: “La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a

para los planes de igualdad del Convenio madrileño sobre comercio vario sobre el que volveremos más tarde de forma específica⁴⁵.

Y aún más llamativa es la ausencia de toda referencia a la necesaria protección de datos que el empleador podría recabar para esta finalidad. Como es bien sabido, tanto el art. 88 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, como el art. 91 de la actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, establecen la posibilidad de que mediante la negociación colectiva o incluso mediante acuerdos de empresa se regulen garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores. Sin embargo, y siguiendo la tónica general de nuestro tejido negocial, ninguno de los convenios analizados aborda el desarrollo de esta cuestión en relación con unos datos ciertamente sensibles.

Por ello quizás fuera sumamente deseable que se plantease la necesidad –por parte, por ejemplo, de las plataformas negociadoras de las principales organizaciones sindicales, o incluso mediante acuerdos específicos al más alto nivel sobre esta materia– de reiterar o incluso fortalecer mediante su inclusión en los correspondientes convenios colectivos de los principios básicos que deben guiar el tratamiento de estos datos, repetimos, ciertamente sensibles, dada su conexión con la seguridad y salud de la víctima de este tipo de violencia.

En especial, creemos que en estos casos, más allá de la lógica salvaguarda de principios básicos relativos al tratamiento de estas cuestiones como por ejemplo, los de licitud, lealtad y transparencia, limitación de finalidades, minimización de datos y

petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004...” y el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (código de Convenio n.º 99007765011993), que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2019, y publicado en el BOE 27 febrero 2020, núm. 50, y cuyo art. 25 señala que: “Los empleados (*sic*) de los registros reconocidos como víctimas de la violencia de género por resolución administrativa o judicial, además de los derechos que se le reconocen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los derechos contenidos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad”. Seguramente el más protector sea el art. 40.1 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) y de acuerdo con el cual “En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia”.

45. Anexo I del Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito el día 27 de marzo de 2019 BO. Comunidad de Madrid 26 octubre 2019, núm. 255 sobre Directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007: “Se asegurará un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere”.

exactitud, el empleador como responsable de estos tratamientos debiera garantizar en todo caso, y sobre todo, desarrollar los instrumentos destinados a tutelar los principios de integridad y confidencialidad de estas solicitudes y de los datos ligados a la misma –adaptaciones de horario, nueva localización del puesto de trabajo...– así como la limitación del plazo de conservación de los mismos.

De esta forma, en los propios convenios podrían así desarrollarse protocolos de tratamientos y gestión de estos datos e instrumentos que garantizaran, especialmente para la persona que va a ejercer estos derechos, una limitación y control de las personas que pudieran acceder a los mismos –dejando incluso una trazabilidad de dicho acceso–, así como mecanismos que garantizaran en todo caso la salvaguardia de su integridad o, en último término, la destrucción de los mismos cuando hayan finalizado el plazo necesario de conservación; repetimos no solo frente a terceros o a otros trabajadores de la propia empresa, sino incluso cuando ello sea necesario frente a los propios representantes de los trabajadores, procediendo siempre que sea posible a anonimizar toda aquella información que se pueda, garantizando así esta confidencialidad y dando completa seguridad a la víctima de que su agresor, ni de forma directa, ni indirecta, va a conocer una petición que puede ser incluso previa al inicio del proceso material de tutela.

3.5. Efectos suspensivos sobre los contratos formativos y sobre la duración del periodo de prueba

Un tercer campo en el que nuestros convenios suelen hacer referencia a la violencia de género se centra en su capacidad o no para suspender los contratos formativos y el periodo de prueba.

Como es bien sabido, actualmente, tanto el art. 11.1.b) como el art. 11.2.b) ET establecen que, entre otras, las situaciones de violencia de género –debemos entender, claro está, la suspensión del contrato por dicha causa– interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, rompiendo así la regla general establecida “históricamente” por el art. 19.2 RD 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y en virtud del cual “la suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario”. Y de una forma solo aparentemente parecida, el art. 14.3 ET establece igualmente que las “situaciones” de “violencia de género” –parece lógico entender nuevamente, la suspensión contractual por esta causa– que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. Luego, obviamente, cuando no exista este acuerdo, la regla seguiría siendo la inversa, no produciéndose esta suspensión en el cómputo.

Pues bien, en relación con estos temas lo primero que debemos señalar es que la cuestión es abordada por nuestros convenios solo en muy contadas ocasiones. En este sentido, y en relación con los contratos formativos, solo dos de los convenios analizados contemplan esta cuestión: el art. 13 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio en relación con el contrato en prácticas⁴⁶ y el art. 6 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. en relación con el contrato para la formación⁴⁷. Y, como decimos, en ambos casos se limitan simplemente a recordar la regla legal, siguiendo, por lo demás, lo que ha sido⁴⁸ y sigue siendo la regla general seguida en este ámbito mayoritariamente por nuestros convenios colectivos.

Y algo no muy distinto cabe señalar en relación con la interrupción del periodo de prueba. También en este caso, han sido solo dos los convenios de la muestra que han abordado la cuestión. Pero aquí sí hay matizaciones al régimen legal. En el primero, el art. 23 del Convenio colectivo estatal para las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines para el periodo 2019-2021⁴⁹, la norma convencional parece cerrar la opción legalmente abierta a las partes, señalando ya expresamente que: “La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por nacimiento de hija o hijo o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo”. En cambio, en el segundo supuesto, el art. 7.5 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L.⁵⁰ sigue manteniendo esta posibilidad –“Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo”–. Lo llamativo, como decimos, es la conclusión que se alcanza si no existiese tal acuerdo, ya que en

46. Suscrito, con fecha 19 de diciembre de 2019 y publicado en el BOE 11 marzo 2020, núm. 62 - código de convenio: 99001995011981): “Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

47. Suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 y publicado en el BOE 13 diciembre 2019, núm. 299 -(código de Convenio n.º 90103522012019): “las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

48. Kahale Carrillo 2007, punto III: “De esta valoración general, se puede adelantar que, existen muy pocas cláusulas colectivas que mejoren o complementen la regulación legal de la problemática de los malos tratos”.

49. Código de convenio: 99004015011984. Este Convenio fue suscrito el 10 de junio de 2019 y publicado en el BOE 20 agosto 2019, núm. 199.

50. Código de Convenio n.º 90103522012019, suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 y publicado en el BOE 13 diciembre 2019, núm. 299.

vez de sostener la no interrupción del plazo, se sostiene, al menos formalmente que “el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes”; una expresión esta que seguramente debe interpretarse, simplemente, como la continuidad en la vigencia y cómputo del periodo de prueba y, por tanto, de la aparente posibilidad –que seguiría entonces abierta durante dicho periodo– de extinguir sin causa ni requisitos formales la relación laboral.

3.6. Ausencias, faltas de puntualidad, permisos, licencias y horas de libre disposición

En cualquier caso, lo que sí resulta claro, o incluso evidente, es que la mayor parte de referencias a las víctimas de violencia de género en nuestros convenios colectivos se concentran en el tratamiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004 y, en especial en el art. 21, así como en los arts. 24 y siguientes en el caso específico de las funcionarias públicas –desarrollado, actualmente, por el EBEP y otras normas legales concordantes en relación con cuerpos específicos de funcionarias–.

Un ejemplo evidente de lo que decimos es el relativo a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, que se considerarían justificadas cuando así lo determinasen los servicios sociales de atención o servicios de salud (Art. 21.4 y 25 LO 1/2004); una norma esta que, como se recordará, se conectaba además con la exclusión de estas mismas ausencias del cómputo a efectos de permitir el despido objetivo al amparo del hoy derogado art. 52.d ET –un tema este sobre el que volveremos posteriormente a la hora de analizar la regulación convencional sobre la extinción por esta causa de la relación laboral–.

Pues bien, lo primero que nos interesa destacar en relación con este tema es que, como ya habíamos avanzado, es esta una de las cuestiones que con mayor asiduidad aparece en la muestra de convenios colectivos objeto de este análisis. De hecho, al menos treinta y tres de los setenta convenios estudiados –más del 47%– incorporan, desde una u otra perspectiva, referencias a esta cuestión u otros aspectos estrictamente conexos.

Eso sí, no es menos cierto que una buena parte de estos acuerdos se limita a reiterar –ya sea de forma meramente literal o muy aproximada⁵¹– la actual redacción legal del art. 21.4 LO 1/2004⁵² con una técnica que, por lo demás, y como veremos, será igualmente usual en el tratamiento convencional del resto de derechos laborales atribuidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

51. En esta misma línea Perán Quesada 2009, 543.

52. Ejemplos de este tipo de regulación, por cierto, bastante frecuente, serían el art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), suscrito

No obstante, debemos igualmente resaltar como, junto a este primer grupo de

el 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30) –“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”-; el art. 50 del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (código de convenio: 90103642012020), de 11 de diciembre de 2019, (BOE 11 marzo 2020, núm. 62), que, no obstante, nada regula sobre su comunicación a la empresa –“Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”-; el art. 48.6 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019), núm. 292, que, no obstante, omite cualquier referencia a los retrasos: “Las ausencias 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 no se computarán como faltas de asistencia”; el art. 69 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género competentes, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Unidad correspondiente con la mayor brevedad posible”; el art. 39.5 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad”; art. 38 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), (Código de Convenio n.º 99010825011997) suscrito el 18 de julio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”; art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 103.3 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad”; art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63): “No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora consecuencia de la violencia de género”; art. 42.5 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se

convenios, también es posible encontrar otros acuerdos que, tras reiterar en ocasiones la esquemática regulación legal, sí amplían, matizan o desarrollan la misma.

Entre estos acuerdos cabe destacar, por ejemplo, aquellos que reconocen no ya el simple carácter justificado de estas ausencias a efectos, por ejemplo, de absentismo laboral⁵³, sino que incorporan formalmente esta posibilidad como una licencia⁵⁴ permiso⁵⁵ o derecho a permisos o a “salidas” “durante la jornada de trabajo”, declarándolo en ocasiones expresamente como permisos retribuidos⁵⁶, y especificando o

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.”; art. 43 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 52 del Convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza para los años 2011-2017 (BO. País Vasco 17 junio 2015, núm. 112); art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87).

53. Esta conexión, por ejemplo, en el art. 47.5 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064): “Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral”.

54. Art. 43, Licencias, del XXV Convenio colectivo de la vid de la provincia de Cádiz. 2016-2020 (código del Convenio: 11000645011981). (BO. Cádiz 3 febrero 2017, núm. 23): “8.- Asistencia médica.- En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004 el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social”.

55. Por mencionar solo dos ejemplos, art. 26.j) del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 BOE 15 junio 2019, núm. 143) y art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020): Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora. “Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda”.

56. Así, por ejemplo, art. 30 del Convenio colectivo de la industria del calzado, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174): “A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos siempre que las ausencias sean acreditadas por los servicios sociales o de salud. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa”; art. 33 del Convenio colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba (2018-2010) (BO.

ampliando sus finalidades⁵⁷ al señalar su posible utilización para, por ejemplo, acudir a juzgados y comisarías⁵⁸; al médico forense para evaluar posibles lesiones o secuelas;

Córdoba 26 octubre 2018, núm. 206): “Licencias retribuidas. Por el tiempo indispensable para asistir a: b.4. Para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud. 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 y retribuidas”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos”; art. 54.4 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145, art. 54): “Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad. También los retrasos o ausencias puntuales 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 médicas forenses. Menos claro, en cambio, es el art. 14 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), firmado el 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232), que si bien titula el precepto como relativo a “permisos y licencias retribuidas” `posteriormente se limita a recordar como “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de terrorismo 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 a la empresa a la mayor brevedad”. Tampoco aporta más luz el art. 50 de este mismo convenio y de acuerdo con el cual: “Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes”; art. 32 del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067): “Las ausencias o faltas de puntualidad o de asistencia al puesto de trabajo, como consecuencia de situaciones de violencia de género se consideran justificadas y serán retribuidas. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales o los servicios de salud deberán acreditar que las ausencias o faltas de puntualidad son motivadas por situaciones de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias la trabajadora debe comunicarlas a la empresa”. En relación con este convenio obsérvese no obstante la mención a licencias sin sueldo previa acreditación de la necesidad en el Capítulo XVI.3: “La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esta condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los Servicios Sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad”.

57. Otros ejemplos anteriores en Fraguas Madurga 2016, apartado III.5.

58. Junto a algunos de los ya mencionados con anterioridad véase, por ejemplo, el art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), de 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299), que obliga al empresario a: “Permitir las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo, a juzgados, comisarías y servicios asistenciales que serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte

para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as; para atender un posible cambio de domicilio –tema este sobre el que volveremos inmediateamente– o incluso por la necesidad acreditada de alejamiento⁵⁹.

Es más, en algunos casos se acuerda igualmente que estas ausencias “no serán consideradas a efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo⁶⁰ o se reconoce a estas mismas víctimas horas de

de la empresa dichos permisos con carácter confidencial”. Y todo ello, como decimos, tras reiterar que: “No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas”. En esta misma línea, art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad”.

También los retrasos o ausencias puntuales 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 médicas forenses.

59. En esta línea destaca, por ejemplo, el art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019 y publicado en el BOE 2 octubre 2019, núm. 237 y de acuerdo con el cual: “43.2 Las trabajadoras víctimas de violencia de género, disfrutarán de permisos retribuidos: 1. Para acudir a la Comisaría a poner la denuncia. 2. Para acudir al Juzgado para declarar 3. Para acudir al médico forenses para evaluar posibles lesiones o secuelas. 4. Para cualquier otra gestión específica que tenga que ver con su condición de víctima de violencia de género. 5. Por el tiempo necesario, para trámites motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as. 6. Permiso retribuido de 5 días para atender a un posible cambio de domicilio. 7. Permiso retribuido de hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento. 43.3 Estarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género”.

60. Véase, por ejemplo, el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, cueros y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) –Código de convenio: 99001465011981–, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237): “A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos o hijas a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos, y no serán considerados como ausencia a efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa”. En una línea similar, el artículo 22. Plus de asistencia, del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, que se suscribió con fecha 19 de noviembre de 2019 (DO. Galicia 24 febrero 2020, núm. 37). En él se establece un complemento de asistencia de carácter no consolidable de 40 euros cuatrimestrales para todas las categorías. Pues bien, de acuerdo con el mismo “Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el referido complemento cuando durante el cuatrimestre natural sus faltas de asistencia al trabajo no superen las 2 jornadas hábiles. A efectos

libre disposición “con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas”⁶¹.

En cambio, en otras ocasiones –aunque ciertamente las menos–, la regulación contempla unas denominadas licencias sin sueldo que, eso sí, se reconocen cuando resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud⁶², del mismo modo que causa cierta extrañeza cuando algunos de estos preceptos exigen sorpresivamente, ya sea para estas licencias no retribuidas o incluso para las ausencias justificadas la “*previa acreditación de su necesidad*”, algo que, como se comprenderá, puede ser posible en algunos casos, pero en otros muchos, desgraciadamente, no⁶³.

3.7. Reducción o readaptación de la jornada

Otro de los ámbitos en los que la regulación convencional suele ser más frecuente es el relativo al derecho a la reducción o readaptación de la jornada⁶⁴. De hecho, al menos cincuenta y uno de los setenta convenios colectivos de la muestra –el 73%– regulan o mencionan este derecho. Y ello resulta lógico en la medida en la que el actual art. 37.8 ET se remite expresamente –en relación con su “ejercicio”, no, por tanto,

del cómputo no se considerarán faltas de asistencia... Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

61. Sería el caso del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238) y que señala como “Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a: 1. Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio”.

62. Véase el art. 56 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018 (BOE 8 agosto 2018, núm. 191): “Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, *previa acreditación de su necesidad*”.

63. Junto al ya mencionado art. 56 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981), podría traerse a colación, por ejemplo, el art. 51 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199): “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, previamente comunicadas a la empresa, 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, y se acredite con la orden de protección a favor de la víctima”.

64. Esta misma apreciación en Fraguas Madurga 2016, apartado III.1. De hecho, y como veremos, estos datos coincidirían con la apreciación de Pérez Campos 2015, 90, de acuerdo con la cual: “Se trata de la medida más tratada a nivel de negociación colectiva”.

en cuanto a su reconocimiento, que es legal e indisponible⁶⁵– a los “términos” “concretos” que 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 los trabajadores afectados. Solo en su defecto, la concreción de estos derechos correspondería a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior del art. 37 ET, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Pues bien, también en este caso, la tónica de muchos de nuestros convenios⁶⁶ sigue siendo, aún hoy, la mera reiteración o remisión al texto legal⁶⁷, o incluso la

65. Por todos Perán Quesada 2009, 539.

66. En relación específicamente con la reordenación del tiempo de trabajo, Perán Quesada 2009, 541 señala que esta es la forma “más común” en su tratamiento.

67. Por ejemplo, art. 50 del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (código de convenio: 90103642012020), de 11 de diciembre de 2019 (BOE 11 marzo 2020, núm. 62): “Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: el trabajador/a 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”; art. 30.2 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019, (BOE 7 enero 2020, núm. 6); Art. 49 Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251 y art. 47 del Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. (Código de convenio: 90103482012019), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019) BOE 18 octubre 2019, núm. 251): “Jornada laboral: Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán 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.”. En una línea similar véanse los arts, 14.9 y 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), que fue suscrito, con fecha 27 de junio de 2019 y publicado en el BOE 26 septiembre 2019, núm. 232. También el art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169): “a. La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. b. La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada”; art. 15 del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (código de convenio: 99100225012019), suscrito el 12 de marzo de 2019 (BOE 11 julio 2019, núm. 165): “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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”; art. 26 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio

simple mención al derecho⁶⁸, sin incorporar en cambio referencia alguna ni tan siquiera a estos “términos de su ejercicio” a los que se refiere expresamente el precepto legal estatutario.

No obstante, también es cierto que en otras ocasiones sí es posible detectar algún contenido más específico, sobre todo en lo relativo a la reducción de la jornada.

Entre estos, seguramente uno de los más frecuentes sigue siendo⁶⁹ la fijación de los umbrales máximos⁷⁰ y mínimos de esta posible opción de la trabajadora –por ejemplo, entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad (ya sea directamente o por la frecuente remisión a los supuestos de guarda legal)⁷¹ o de las tres

exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 15 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de “Oficinas y despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura” (código 81100135012018), suscrito el 9 de octubre de 2019 (DO. Extremadura 27 noviembre 2019, núm. 229); art. 42 del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161); art. 15 del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (código de convenio: 99100225012019), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2019 (BOE 11 julio 2019, núm. 165); art.41, Violencia de género del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DO. Generalitat Valenciana 26 junio 2019, núm. 8578); Convenio colectivo de la empresa Onet Iberia Soluciones, S.A. (Código de convenio n.º 90103532012019), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2012 (BOE 20 diciembre 2019, núm. 305).

68. Art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299): “Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código l9000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87).

69. Sobre la situación en 2007 puede consultarse, nuevamente, Kahale Carrillo 2007, punto III. Más recientemente, Fraguas Madurga 2016, apartado III.1.1.; Pérez Campos 2015, 90 y sig.

70. Por ejemplo, art. 68 del Convenio colectivo de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (código convenio n.º 72000235012004), suscrito el día 11 de julio de 2013 (BO. Aragón 6 agosto 2013, núm. 154): “El trabajador/a (*sic*) víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con reducción proporcional de sus retribuciones”.

71. Por remisión, véanse art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kiver, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), firmado el 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236, art. 54): “III. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente

cuartas partes de la jornada⁷²; o entre un mínimo de un tercio y un máximo de la

Convenio” y art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168): “La persona 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio”. Esta también es una de las posibilidades expresamente contempladas en el art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “c. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente”; art. 43 5 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67): “El trabajador 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella 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”. Una redacción en esta línea, aunque quizás algo más confusa, en el art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente”. Véase igualmente, art. 19 del Convenio colectivo del Sector de Hospedaje, suscrito el 12 de enero de 2018 (BO. Comunidad de Madrid 28 abril 2018, núm. 101). Otros ejemplos en *Fraguas Madurga 2016*, apartado III.1.1.

72. Véase por ejemplo el art. 49 VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); “a. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Laboral. b.2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora”; art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11): “Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género Quien se encuentre en esta situación tiene derecho: A) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la persona afectada y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el Artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social. B) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo, en su defecto dicha determinación corresponderá a la

mitad de dicha duración de la jornada⁷³-, siendo en cambio bastante menos frecuente el reconocimiento expreso, o bien de la completa libertad en su cuantificación por parte de la trabajadora⁷⁴, o de la posibilidad de disfrutar dicha reducción de

víctima”; art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238): “Reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de la misma. La concreción horaria de la reducción se acordará ente la empresa y la víctima de violencia de género y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la víctima, que habrá de escogerla en la franja que le sea más conveniente, dentro del horario y jornada que esté establecida en el centro de trabajo; b. – A la adecuación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan, de mutuo acuerdo, empresa y víctima”; art. 47.1 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064): “A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada”.

73. Art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), suscrito el 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292), de acuerdo con la cual estas trabajadoras tendrán derecho: “A la reducción de su 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 empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. b.2. 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 art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020.): “Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social”.

74. Esta parece ser en cambio la opción del art. 51.5 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) suscrito el 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191) y de acuerdo con el cual: “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 en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2” (guarda legal). En un sentido similar, art. 35 –en relación con el art. 19– del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018, (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127): “Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga”.

forma interrumpida o continuada⁷⁵, o de acumular las reducciones diarias en jornadas completas⁷⁶.

En cambio, parecen ser algo más escasas las cláusulas que abordan o mencionan la elección o cambio de turno⁷⁷, las de flexibilidad horaria⁷⁸ o las que recuerdan que la concreción final vendrá referida al horario ordinario o al establecido con carácter

75. Art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n° 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020): “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la trabajadora la elección de la jornada”. Otros ejemplos en Fraguas Madurga 2016, apartado III.1.1.

76. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 /BOE 4 julio 2019, núm. 159): “Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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. Estos derechos se ejercitarán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada”.

77. Así, por ejemplo, de simple cambio –que no de preferencia en la elección– habla el “extenso” art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho 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, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. b. Las empresas facilitaran la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral”. Esta misma posibilidad también aparece contemplada en el art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n° 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018, (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145), Capítulo IX Violencia de género: “Las empresas facilitaran la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral”.

78. Algunos ejemplos en Perán Quesada 2009, 542 y Fraguas Madurga 2016, apartado III.12; Pérez Campos 2015, 91.

general en la empresa⁷⁹, salvo, claro está, la existencia de acuerdos individuales entre ésta y la persona interesada⁸⁰.

Por el contrario, también suelen ser bastante frecuentes las referencias al procedimiento⁸¹ o a la persona a la que, en último término, se atribuye la concreción de esta reducción o adaptación⁸², destacando en algunos textos las referencias, o bien a la aparente necesidad de un acuerdo entre empresa o trabajador⁸³, o, más frecuentemente,

79. Art. 34 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba 2017-2020 (BO. Córdoba 16 agosto 2017, núm. 155): “Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan 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 corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria”.

80. Art. 37 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313): “La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y la persona interesada”.

81. Aunque no sobre las cuestiones relativas a los preavisos como acertadamente recuerda Fraguas Madurga 2016, apartado II.1.1.

82. Por poner solo un ejemplo, art. 37 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313): “b. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores y trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

83. Art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), suscrito el 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292), cuyo texto puede consultarse *supra* en la nota al pie n. 35; art. 49 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199): “Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada 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 que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la Dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Solo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras”. En esta misma línea parecen moverse el art. 38 del Convenio colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Hostelería, de la provincia de Jaén, suscrito el día 20 de junio de 2017 (BO. Jaén 7 julio 2017, núm. 129) y el art. 37 del Convenio colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba (2018-2010) (BO. Córdoba 26 octubre 2018, núm. 206): 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, se hará de mutuo acuerdo con

al papel prioritario de la voluntad de la trabajadora en su concreción horaria⁸⁴ –condicionada en ocasiones o bien a este acuerdo con la empresa, a lo previsto en el plan de igualdad⁸⁵ o sobre todo, a la ausencia de dicho acuerdo–, postulándose, por ejemplo, además de mecanismos de resolución de discrepancias, la necesidad de facilitar “el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación dentro del esquema de la empresa”⁸⁶.

el empresario; el art. 103. del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87) se limita a destacar cómo: “La 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 en los términos establecidos en este Convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada”. En esta misma línea art. 39 del Convenio colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (código 41001235011981), con vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267): “... En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa”.

84. Nuevamente el art. 49 VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019, BOE 27 febrero 2020, núm. 50; art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11) –el texto de ambos *supra* en nota al pie 34–; XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 /BOE 4 julio 2019, núm. 159) –su texto *supra* en la nota al pie n. 37–; art. 47.1 y 2 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064): “A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada”.

85. Véase por ejemplo el Punto 3, dentro del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067): “Asimismo, las personas trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación; en su defecto, la elección corresponderá a la persona trabajadora”.

86. Véase dentro del Plan de igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), suscrito el 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019,

Y todo ello, claro está, sin olvidar cláusulas más atípicas o infrecuentes como las que recuerdan que la simple reordenación de la jornada no conlleva reducción salarial⁸⁷; que excluyen a este supuesto del requisito de preaviso en su solicitud⁸⁸, sobre todo en caso de fuerza mayor⁸⁹ –aunque a veces no en los casos de reincorporación⁹⁰–; que excluyen a estas personas con reducción de jornada de supuestos de

núm. 251), la referencia a que: “a. Toda trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación dentro del esquema de la empresa”. Una referencia similar en el art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245): “La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral. b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo”.

87. Art. 43.4 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), suscrito el 15 de julio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237): “Tienen derecho a un reordenamiento de su jornada laboral, acorde a sus necesidades, con el mantenimiento por tanto de su salario completo; También, podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo, por el tiempo que necesite, con la disminución proporcional del salario, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; en caso de no optar por el reordenamiento de su jornada recogido en el párrafo anterior”.

88. Art. 13 del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, suscrito el 19 de noviembre de 2019 (DO. Galicia 24 febrero 2020, núm. 37): “en todos los supuestos, excepto por motivos de violencia de género, que será a partir de su justificación, se requerirá una antelación de 20 días tanto para la petición de reducción de jornada como para solicitar la vuelta a la jornada completa”.

89. Art. 38 del Convenio colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Hostelería, de la provincia de Jaén, suscrito el día 20 de junio de 2017 (BO. Jaén 7 julio 2017, núm. 129) y art. 37 del Convenio colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba (2018-2010) (BO. Córdoba 26 octubre 2018, núm. 206);: “El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada”.

90. Art. 34 del Convenio colectivo Provincial del Campo de Córdoba 2017-2020 (BO. Córdoba 16 agosto 2017, núm. 155): “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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan 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 corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria”.

ampliación⁹¹ o de distribución irregular de la misma⁹²; que recuerda la conexión entre la duración de esta reducción y las circunstancias que lo motivaron⁹³ o que establecen un límite temporal máximo para su disfrute⁹⁴.

Por otra parte, igualmente escasas son aquella cláusulas que mencionan el posible –y en ocasiones limitado– papel de la representación legal de los trabajadores en el ejercicio individual de este derecho⁹⁵; las que recuerdan el derecho de la trabajadora a reincorporarse en las mismas condiciones anteriores cuando finalice la justificación de esta reducción o adaptación⁹⁶, o las que plantean, por último, la posibilidad de

91. Art. 19 del Convenio colectivo del Sector de Hospedaje, suscrito el 12 de enero de 2018 (BO. Comunidad de Madrid 28 abril 2018, núm. 101): “no resultará obligatoria para el trabajador/a la ampliación de la jornada a que se refiere el artículo 14 del presente Convenio, siempre que el permiso o reducción recogidos en estas letras, haya dado lugar a una disminución proporcional del salario”.

92. Art. 51 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código de convenio n.º 99003385011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 12 diciembre 2018, núm. 299): “Quedan excluidas de la flexibilidad horaria” –en realidad distribución irregular de la jornada del 10 %– “todas las personas que tuviesen reducción de jornada por cuidado de hijos, lactancia, cuidado de familiares, víctimas de violencia de género y personas con discapacidades”.

93. Art. 49 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199) –su texto *supra* en nota al pie n. 37; 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “mientras concurren los requisitos que la justifican”.

94. Art. 39 del Convenio colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (código 41001235011981), con vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267): “... En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa. Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año”.

95. Véase la regulación del Art. 49 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199): “Solo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras” –su texto completo *supra* en nota al pie n. 37–.

96. Véase, por ejemplo, el art. 51.6 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) suscrito el 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191) y de acuerdo con el cual: “a la la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo”.

suscribir un convenio especial para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas futuras prestaciones⁹⁷.

Ya por último, también cabe destacar la presencia de algunas cláusulas que reconocen, llamativamente ciertas reducciones de jornada conservando el salario o una parte proporcional más alta que la jornada efectiva resultante, evitando la estricta proporcionalidad⁹⁸, aunque esta situación lógicamente se limite temporalmente. Este sería el supuesto, bastante atípico, por cierto, contemplado tanto en el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021)⁹⁹ o en el art. 30 del Convenio colectivo estatal de la industria del calzado¹⁰⁰. De este modo, el primero, tras reiterar en su art. 54 la regulación legal ya señalada, incorpora expresamente en su art. art. 83 el derecho de la “la trabajadora víctima de violencia de género... para hacer efectiva su protección, a la reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria sin disminución del salario, durante 6 meses prorrogable a otros 6 meses más previo intento de reordenación del tiempo de trabajo, siempre que la ordenación sea un supuesto útil para su problemática”; mientras que el segundo, si bien limita esta reducción de jornada a “media hora diaria sin merma económica”, no establece marcos temporales de limitación en su utilización o ejercicio.

3.8. Traslados o desplazamientos

Otro de los aspectos que, en relación con la violencia de género, aparece con mayor frecuencia en nuestros convenios colectivos es, sin duda, la regulación del traslado o cambio de centro de trabajo que, como es bien sabido, se encuentra actualmente contemplado en el art. 40.4 ET –para el conjunto de los asalariados– y en el art. 82 EBEP –para el ámbito concreto del empleo público–. En este sentido, baste destacar

97. Véase en este sentido el art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245) –su texto puede consultarse *supra* en la nota al pie n. 38–; o el art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018, (BOE 14 marzo 2019, núm. 63): “Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral”.

98. Un ejemplo de la misma en Perán Quesada 2009, 540.

99. Código de convenio: 99001465011981, suscrito con fecha 27 de junio de 2019 y publicado en el BOE 2 octubre 2019, núm. 237.

100. Suscrito con fecha 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174): “La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho: b. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para ser efectiva su protección, a la reducción de jornada, de media hora diaria sin merma económica”.

como treinta y nueve de los setenta convenios de la muestra seleccionada –cerca del 56%– abordan la regulación de tal derecho, siguiendo básicamente la ya mencionada regulación legal¹⁰¹, pero incorporando también, al menos en ciertas ocasiones, algunas singularidades que son, básicamente las que van a ser destacadas en este informe.

Desde esta perspectiva, y dejando por tanto a un lado aquellos acuerdos que se limitan nuevamente a remitirse al precepto legal¹⁰², a establecer un escueto resumen de esta misma regulación¹⁰³ o, simplemente, a señalar que “tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado” (*sic*)¹⁰⁴, lo cierto es que el primero de los aspectos a los que nuestros convenios suelen hacer referencia es a la delimitación, básicamente funcional y geográfica, del puesto de trabajo vacante sobre el que se extiende en su caso este derecho preferente de la trabajadora cuando se vea obligada a abandonar el

101. Esta misma apreciación para la negociación colectiva de aquel momento, Fraguas Madurga 2016, apartado III.2.

102. Art. 15 del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (código de convenio: 99100225012019), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2019 (BOE 11 julio 2019, núm. 165).

103. Art. 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), de 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232); art. 30 del Convenio colectivo de la industria del calzado, suscrito el 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174): “A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo”. Algo más amplio, pero en esta línea, art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161): “4. 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”; art. 68 del Convenio colectivo de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (código convenio n.º 72000235012004), suscrito el día 11 de julio de 2013 (BO. Aragón 6 agosto 2013, núm. 154): “El trabajador/a víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, en un centro sanitario o centro de salud siempre que la empresa en concreto gestione algún otro. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87) “A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, para ocupar un puesto de categoría equivalente, con derecho de reserva del puesto de trabajo mientras así lo recomiende el dictamen judicial”.

104. Este es el llamativo contenido, por ejemplo, del art. 39 del Convenio colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (código 41001235011981), con vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267) y que incorpora esta singular expresión tras señalar que “En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa”.

puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social.

Por lo que se refiere al primer aspecto, el funcional, la delimitación más frecuente es la que se limita a reiterar la regulación legal general que, como ya hemos señalado, se refiere aún hoy al mismo grupo profesional o categoría equivalente¹⁰⁵. El resto de convenios suelen seguir esta lógica aunque con pequeñas variaciones, razonables en muchas ocasiones en función de la estructura profesional incorporada al propio convenio. De ahí, por ejemplo, que podamos encontrar acuerdos que hacen referencia exclusivamente a puestos de trabajo del mismo grupo profesional¹⁰⁶;

105. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161); art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio 2019, núm. 150); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

106. Art. 30 del Convenio colectivo de la industria del calzado, suscrito el 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); art. 28.2XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio

al grupo profesional, nivel salarial¹⁰⁷ o categoría equivalente¹⁰⁸; al grupo profesional y puestos de análogas características¹⁰⁹; al grupo profesional o puesto equivalente¹¹⁰ o, por señalar una última opción, al grupo, familia profesional y/o especialidad¹¹¹. Solo en algunas ocasiones la norma limita estos puestos a aquellos de “igual o similar categoría”¹¹².

En cualquier caso, y por lo que se refiere al segundo aspecto, el locativo, la amplia mayoría de convenios se refieren expresamente a todos –normalmente

n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87.

107. Art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169).

108. Art. 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), de 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238): “otro puesto de trabajo del mismo Grupo profesional y nivel o categoría profesional equivalente”.

109. Art. 10 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143).

110. Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168).

111. Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019 (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

112. Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283).

“cualesquiera”– de los centros de trabajo¹¹³, resaltando incluso que dichos centros

113. Art. 30 del Convenio colectivo de la industria del calzado, suscrito el 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174); art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el período 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161); art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio 2019, núm. 150); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39).

pueden encontrarse en la “misma o distinta localidad”¹¹⁴. Solo en algunas ocasiones se hace referencia a que el centro se encuentre en otra localidad¹¹⁵ –seguramente por inercia dada la referencia a “traslados” y la propia redacción del precepto legal¹¹⁶– o se destaca la diversidad de opciones recordando que dicho puesto podrá estar situado en “una localidad, provincia y/o comunidad autónoma, diferente al lugar donde desarrolla su labor como consecuencia de la residencia en aquélla del agresor”¹¹⁷. En cualquier caso, llama la atención como en algunos convenios se establece que estos puestos pueden ser en otras “estructuras” de la misma organización¹¹⁸ y cómo en el caso de las Administración pública se destaca –como lógica reiteración de lo establecido en el art. 82 EBEP– que esta posibilidad se abriría sin necesidad de que la vacante fuese de necesaria cobertura¹¹⁹.

El segundo aspecto sobre el que suele extenderse esta regulación convencional es el relativo a la obligación de información de los empresarios sobre estos puestos

114. Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

115. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11): “cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades”; art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238): “tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades”; art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el período 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064): “vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades”.

116. Por ello se comparte aquí la opinión de Fraguas Madurga 2016, apartado III.2 que rechaza esta posible interpretación *in peius* de la reconocida legalmente.

117. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

118. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

119. Art. 10 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143); Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

vacantes¹²⁰. Normalmente lo establecido se corresponde con la regulación legal estatutaria al señalarse que esta obligación se extiende tanto a las existentes en el momento de la solicitud como a las que pudieran surgir en un futuro¹²¹. Sin embargo,

120. Por mencionar algunos ejemplo, además de los mencionados en las notas posteriores, véanse art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11). Algunas interesantes propuestas sobre posibles contenidos en este ámbito en Ferradans Caramés 2006, 167.

121. Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236): “la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro”; art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio

en algunos convenios solo se hace referencia exclusivamente a las “existentes en el momento de solicitud¹²², mientras que en el campo de las AAPP suele hacerse mención –nuevamente por influjo del art. 82 EBEP– a las presentes en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite¹²³.

Desde estas premisas, el tercer ámbito abordado por nuestros convenios suele centrarse en la duración y los efectos de este traslado sobre la relación laboral¹²⁴, sin que en cambio se hayan detectado, al menos en la muestra analizada, acuerdos que aborden los supuestos de posible concurrencia de diversas víctimas o de este derecho con otros tipos de preferencias sobre el mismo puesto de trabajo¹²⁵. Desde estas premisas, y por lo que se refiere a la duración, la mayoría de los convenios analizados

2019, núm. 150); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

122. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11): “La empresa tiene la obligación de comunicar las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho”; art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292): “La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho”; art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238): “La empresa se compromete a comunicar a la víctima las vacantes existentes en el momento que ésta exprese su voluntad para ejercer este derecho”.

123. Este influjo de lo establecido, nuevamente, en el art. 82 EBEP, puede detectarse en el art. 10 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143) o en el art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), suscrito el 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

124. En cambio, no se ha detectado un amplio interés sobre la regulación de la concreta solitud de la trabajadora, o de su posible concurrencia con otras solicitudes, incluso motivado por otras causas, a pesar de las interesantes propuestas que en esta línea planteaba Ferradans Caramés 2006, 168.

125. Sobre el tema, ampliamente, Fraguas Madurga 2016, apartado III.2. Esta misma conclusión alcanzaba Pérez Campos 2015, 93 que, sin embargo, sostenía acertadamente cómo “hubiese sido una buena oportunidad para que la negociación colectiva estableciera cómo se debe resolver el conflicto de preferencias”.

se inclinan por mantener la duración de seis meses establecida legalmente¹²⁶, si bien

126. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), de 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); Art. 10 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143); Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019); art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito

algunos otros amplían¹²⁷ este mismo periodo “provisional o de prueba” hasta los ocho¹²⁸, doce¹²⁹, o incluso dieciocho meses¹³⁰. En cambio, y por lo que se refiere a los efectos, existe una práctica unanimitad convencional en limitarse a garantizar la reserva del puesto de trabajo inicial durante dicho periodo¹³¹.

el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

127. En relación con las distintas posiciones doctrinales en relación con esta posibilidad, nos remitimos a Pérez Campos 2015, 93.

128. Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251).

129. Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299): “Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo hasta doce meses”; art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio 2019, núm. 150): “El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, prorrogables por una solo vez otros seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora”.

130. Art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145).

131. Art. 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), de 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232); art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de

En este contexto, lo que seguramente más llama la atención es el establecimiento en algunos convenios de ciertas ayudas ya que, como es bien sabido, al ser un “traslado” voluntario, en principio no existe obligación empresarial de sufragar los gastos

convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); Art. 10 del III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995), suscrito el 30 de mayo de 2019 (BOE 15 junio 2019, núm. 143); art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de

generados por los mismos¹³². En esta línea, por ejemplo, se han detectado convenios que reconocen el derecho a ciertos anticipos a veces calificados como “extraordinarios”, por ejemplo, de hasta cuatro mensualidades brutas, a devolver en 24 meses¹³³, o de tres pagas extras cuando el traslado se realiza a otra provincia¹³⁴. En otras ocasiones se garantizan cantidades fijas como 500 euros actualizables en IPC para el primer traslado¹³⁵ o subvenciones a fondo perdido, con 2.000 € para el abono inicial de la fianza, depósito inicial y primera mensualidad de la nueva vivienda que necesite alquilar la trabajadora¹³⁶, o el abono del 50 % de los gastos que se generen como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a los menores en el curso académico ya iniciado¹³⁷. Ya por último, en algún convenio se reconoce igualmente un permiso retribuido para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género –por ejemplo, de cinco días–, con la posibilidad, además, de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud¹³⁸.

diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

132. Otros ejemplos de anticipos o ayudas económicas sin devolución en Fraguas Madurga 2016, apartado III.2.; Pérez Campos 2015, 94.

133. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

134. Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30).

135. Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251).

136. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237). En una línea similar, el art. 56 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa código de Convenio núm. 90013173012008), publicado una vez cerradas estas líneas –BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020– señala que: Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente capítulo ofrecerán 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, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes: 1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor. 2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes)”.

137. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

138. Art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145).

Finalmente, también es relativamente frecuente que los convenios aborden el derecho de opción de la trabajadora¹³⁹ entre retornar a su antiguo puesto o permanecer

139. Por señalar solo algunos ejemplos, pueden consultarse: el rt. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm.

en el nuevo, así como la lógica consecuencia en este segundo caso: la pérdida o “renuncia” del derecho de reserva del puesto y el lógico decaimiento de la correlativa obligación empresarial¹⁴⁰. En este campo, las principales novedades convencionales

8064); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio 2019, núm. 150); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

140. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); Plan de Igualdad del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), –código de convenio n.º 99014365012003– que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); art. 29 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 28.3 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito, 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito

se concentran en el establecimiento –si bien solo en algunos convenios– de un plazo, normalmente de quince días, para el ejercicio de esta opción¹⁴¹, así como el deseable establecimiento de una obligación empresarial de recordar al trabajador la necesidad de la misma¹⁴².

el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 28.2 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 y publicado en el BOE 10 abril 2018, núm. 87; Punto 3 del Capítulo XVI Políticas de Igualdad del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 47.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020, (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 25 del VI Convenio colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia Convenio (2015-2016-2017-2018-2019-2020), código de convenio n. 30002505012000 suscrito con fecha 18/01/2019 (BO. Región de Murcia 2 julio 2019, núm. 150); art. 23 del Convenio colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), suscrito con fecha 23 de octubre de 2018 (BO. La Rioja 3 junio 2019, núm. 67); apartado Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39).

141. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50): “Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva”; art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), de 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292): “Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva”.

142. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50): “La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción”: art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), suscrito el 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11).

De hecho, entre los pocos convenios que regulan peculiaridades en esta fase del proceso se encuentra alguno en el que, si bien se parte de la regla general que limita a seis meses este derecho a la reserva del concreto puesto de trabajo, establece adicionalmente un segundo plazo de dieciocho meses –a computar desde la fecha del traslado– en el que la trabajadora podrá optar expresamente entre el regreso a un destino –ahora– “de características similares al que desempeñaba con anterioridad” –en el mismo Departamento u organismo y localidad–, o por la continuidad en el nuevo puesto de trabajo¹⁴³.

Ya por último, y en lo relativo a cláusulas especialmente singulares y atípicas, podríamos mencionar en primer lugar, aquella que encomienda a la Comisión Mixta del convenio “el correcto y efectivo cumplimiento de la medida regulada en este artículo, adoptando para ello las resoluciones oportunas, que serán de obligado cumplimiento para las Organizaciones”¹⁴⁴; en segundo lugar aquellas otras que atribuye a la trabajadora víctima de violencia de género un derecho preferente no solo a trasladarse, sino también a no ser trasladada o de permanencia¹⁴⁵; o, en tercer lugar, la regulación convencional que extiende este derecho a las situaciones de los trabajadores y trabajadoras –y aquí la ampliación subjetiva sí es pertinente– que tengan a su cargo, bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a menores o personas con discapacidad, que tengan la condición de víctima de violencia de género, siempre que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar¹⁴⁶; y, en cuarto y último lugar, la singular regulación contemplada en el art. 44. Del IV

143. Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

144. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

145. Art. 46 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019, (BOE 7 enero 2020, núm. 6); art. 28 del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, suscrito el 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199): “La empresa considerará las cargas familiares, la condición de víctima de violencia de género y la situación de discapacidad legalmente reconocida que requiera tratamiento médico regular que no fuera posible dispensar en la localidad de destino de la persona trabajadora incluida en la medida de traslado colectivo, a fin de desafectarla de la medida frente a otra persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo en el que, asimismo, concurren las causas alegadas para adoptar la decisión de traslado y siempre que ambas personas trabajadoras resulten equiparables en funciones, competencias y capacidades. Los supuestos de desafectación previstos en este párrafo serán de aplicación a los traslados individuales previstos en el artículo 27.3 anterior”.

146. Art. 40 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado¹⁴⁷, que regula adicionalmente una “movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo” para aquellos casos en los que, tras la tramitación, entre otros, del procedimiento de solicitud de traslado para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente. En estos casos se promoverá la movilidad de la persona y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, a otra localidad que resulte. De estas movilizaciones y las consiguientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo se informará a las Subcomisiones Paritarias correspondientes.

3.9. Suspensión del contrato y “excedencias” por violencia de género

El cuarto de los núcleos de regulación convencional más frecuentes en este ámbito es, sin duda, el de los aspectos ligados a la suspensión del contrato de trabajo. Baste señalar cómo, en nuestro caso, al menos treinta y cinco de los setenta convenios seleccionados –y que, como ya hemos señalado, incluían cláusulas relativa a la protección de las víctimas de violencia de género– regulaban o mencionaban de alguna forma esta situación, lo que supone el 50% exacto de la muestra.

No obstante, en este punto, nuevamente, el continuismo, la simple remisión¹⁴⁸ o la mera reiteración de la regulación legal¹⁴⁹ –hoy contemplada en los arts. 45.1.n) y 48.8 ET– es la tónica claramente preponderante¹⁵⁰.

147. Código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019.

148. Por ejemplo, artículo 28. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de género y otras medidas de protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (código de convenio: 99001995011981), suscrito el 19 de diciembre de 2019 (BOE 11 marzo 2020, núm. 62) “En cuanto a la suspensión de contrato se estará a la legislación vigente sobre víctimas de género”; art. 50 del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), de 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232).

149. Por señalar algunos ejemplos, más o menos amplios en su regulación, véanse art. 50 del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (código de convenio: 90103642012020), de 11 de diciembre de 2019 (BOE 11 marzo 2020, núm. 62); art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), suscrito el 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30); art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), de 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236); art. 57. b) del Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (Código de convenio: 99004015011984), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito el 10 de junio de 2019 (BOE 20 agosto 2019, núm. 199); art. 30 del Convenio colectivo de la industria del calzado, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2019 (BOE 22 julio 2019, núm. 174); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito el 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 133 del XXI Convenio colectivo

En este contexto,¹⁵⁰ por lo que se refiere a los aspectos laborales, todo lo más quizás cupiera destacar que en bastantes ocasiones se destaca cómo durante esta suspensión —de hasta seis meses prorrogables hasta dieciocho¹⁵¹— se reservará el puesto de trabajo de la víctima de violencia de género¹⁵²; que la reincorporación se “realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de

de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 54 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018 (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 BOE 18 junio 2019, núm. 145, Capítulo IX Violencia de género,

150. Un ejemplo de la mezcla de ambos sistemas en el art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, de 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145): “Suspensión del contrato (45.1 - 48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión”. Esta misma apreciación en *Fraguas Madurga 2016*, apartado III.3.

151. “Computando inicial y prórrogas”, en palabras del art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), suscrito el 9 de septiembre de 2019 (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292). Sobre las dificultades que se generarían —sobre todo por su conexión con la prestación por desempleo— nos remitimos a Pérez Campos 2015, 94.

152. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), suscrito el 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), de 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 70 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), —código de convenio n.º 99014365012003— de 9 de julio de 2019 (BOE 3 octubre 2019, núm. 238); art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019, BOE 2 octubre 2019, núm. 237; art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 47.4 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87).

trabajo¹⁵³; que “se mantendrán las condiciones de la empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género”¹⁵⁴; que esta suspensión resultará inocua para el pleno disfrute de ciertos complementos¹⁵⁵; que la misma será computable a efectos de antigüedad¹⁵⁶, o que “las trabajadoras y los trabajadores (*sic*) se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato¹⁵⁷”.

Es más, en algún convenio se prevé igualmente que “la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100 % de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión”¹⁵⁸, si bien en al menos dos de ellos parece exigirse el “mutuo acuerdo”¹⁵⁹, supuestamente con el empleador, algo que, como se recordará, parece exceder el ámbito fijado por el marco legal. Y todo ello, claro está, sin olvidar cómo en algún otro convenio se mezcla

153. Art. 38 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), (Código de Convenio n.º 99010825011997) suscrito el 18 de julio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229) que, no obstante limita esta precepto a aquellos casos en los que se “se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo”.

154. Art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87).

155. Art. 29 Paga de beneficios del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, que se suscribió con fecha 19 de noviembre de 2019 (DO. Galicia 24 febrero 2020, núm. 37).

156. Art. 61 Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168).

157. Art. 24.6 del Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (código de Convenio: 99000075011981) suscrito el 20 de marzo de 2019 BOE 19 junio 2019, núm. 146.

158. Art. 35 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63).

159. Art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283): “La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo...”. Véase igualmente el art. 39 del Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (código 41001235011981), con vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267) y que tras señalar que “en caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa” se limita a señalar que “Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses”.

esta suspensión con la excedencia –sin mayores calificativos– reduciendo por cierto su duración máxima a doce meses¹⁶⁰. Pero sobre esta otra institución volveremos inmediatamente.

Por ahora, nos limitaremos a recordar cómo, dentro de este tipo de convenios que regulan una simple suspensión contractual, es posible igualmente encontrar diversas menciones a aspectos de protección social ligados a esta decisión; por ejemplo, que esta “forma” (*sic*) de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario (*sic*) y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar la “prestación o subsidio” por desempleo¹⁶¹; que durante este periodo “el servicio público de empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su empleabilidad, etc.)”¹⁶²; o que estos periodos “tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación,

160. Art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 299): “Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses ampliables a doce”. Una regulación similar en el art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito, el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); “Se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género”.

161. Tomo las expresiones del Plan de igualdad incorporado al Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), suscrito el 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019, núm. 251). Unas referencias similares en el art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el periodo 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161): “La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”; Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39): “En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo”.

162. Art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229).

incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo¹⁶³; cuestiones estas absolutamente ajenas a la capacidad reguladora del convenio –como lo son otras, como la bonificación de los contratos de interinidad en estos casos¹⁶⁴–, y que solo resulta comprensible como recordatorio o elemento informador a la trabajadora del tratamiento que a esta situación atribuye el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Finalmente, y como decimos, no son pocos los convenios que regulan en este campo un derecho a la “excedencia” de estas trabajadoras. Partiendo del normal reconocimiento de que esta excedencia (normalmente sin más calificativos) supondrá la reserva del puesto de trabajo¹⁶⁵, las cláusulas convencionales que regulan la misma son ciertamente muy variadas¹⁶⁶.

Así, en bastantes ocasiones se destaca el reconocimiento de este derecho “sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea

163. Art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169). De forma similar el art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n° 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229) señala que: “El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efecto de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social”. Véase igualmente el art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161): “El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo”; Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39): “El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.”; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “ El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo”.

164. Y sin embargo contempladas en algunos convenios como, por ejemplo, en el tantas veces citado Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 (BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39): “ Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la persona trabajadora sustituida”.

165. Por mencionar solo algunos ejemplos, art. 95 Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019, (código de Convenio número 99100165012016), que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018, (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 38 Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168).

166. Sobre esta misma práctica en convenios anteriores véase Pérez Campos 2015, 95.

exigible un plazo de permanencia en la misma”¹⁶⁷, aunque sin duda uno de los elementos más frecuentes es la regulación de su duración que, en función de los casos, se extendería desde los tres¹⁶⁸ o incluso cuatro años en algún caso, eso sí, ciertamente excepcional¹⁶⁹, a seis meses ampliables a doce en otros, aunque normalmente lo más frecuente es que se tomen las duraciones previstas para la genérica suspensión de seis meses iniciales, prorrogables hasta dieciocho¹⁷⁰.

Lo que sí es bastante frecuente es que, como decimos, se garantice –eso sí, durante todo, o solo durante una parte de la excedencia– no ya solo la reserva del puesto de trabajo –y, por tanto, la reincorporación en las mismas condiciones previas¹⁷¹–,

167. Art. 95.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, código de convenio n.º 77000255012008, suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 27 del I Convenio colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n.º 77100210012019), suscrito el 12 de febrero de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 17 julio 2019, núm. 140); art. 68 del Convenio colectivo de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (código convenio n.º 72000235012004), suscrito el día 11 de julio de 2013 (BO. Aragón 6 agosto 2013, núm. 154).

168. Art. 43.5 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), suscrito el 15 de julio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237): “Las víctimas de violencia de género tienen derecho a una excedencia forzosa, con reserva de su puesto de trabajo; de hasta 3 años”.

169. Art. 38 Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168): “una excedencia de mínimo 4 meses y hasta 4 años, con garantía de reserva del puesto de trabajo y condiciones”.

170. Art. 95.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n.º 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 27 del I Convenio colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n.º 77100210012019), suscrito el 12 de febrero de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 17 julio 2019, núm. 140); Véase igualmente el art. 68 del Convenio colectivo de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (código convenio n.º 72000235012004), suscrito el día 11 de julio de 2013 (BO. Aragón 6 agosto 2013, núm. 154).

171. Por ejemplo, art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), suscrito el 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

sino también la antigüedad¹⁷² (“trienios”¹⁷³), la posible asistencia a cursos¹⁷⁴, y otros derechos retributivos y de promoción profesional¹⁷⁵.

En cambio, menos frecuentes, aunque no inexistentes, son las cláusulas que reconocen ciertos derechos retributivos, incluso durante esta fase de suspensión, especialmente durante los primeros meses de la misma¹⁷⁶.

172. Art. 95.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 27 del I Convenio colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n° 77100210012019), suscrito el 12 de febrero de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 17 julio 2019, núm. 140); art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n° 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020); art. 38 Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), suscrito el 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127). Por su parte, el art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87) limita al primer año el devengo de antigüedad “a todos los efectos”.

173. Véase, por ejemplo, el art. 68 del Convenio colectivo de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (código convenio n.º 72000235012004), suscrito el día 11 de julio de 2013 (BO. Aragón 6 agosto 2013, núm. 154).

174. En este sentido, art. 35 del Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2018-2020 (código de convenio 10000155011982), suscrito el 3 de abril de 2018 (DO. Extremadura 2 julio 2018, núm. 127).

175. Art. 95.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145).

176. Así, por ejemplo, el tantas veces mencionado art. 95.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para el año 2019 (código de Convenio número 99100165012016), suscrito el 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145) señala que: “En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras”. Un contenido similar en el art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, (código de convenio n° 77000255012008), suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020). Por su parte, el art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87) limita al primer año las “aportaciones al Plan de Pensiones”, pudiendo, además, “suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio colectivo o en pacto colectivo, de los que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia”; en cambio, parece que “se mantendrán” durante toda la excedencia “las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género”. Por su parte, el art. 27 del I Convenio colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio n° 77100210012019), suscrito el 12 de febrero de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 17 julio 2019, núm. 140) establece que: “Durante los dos primeros meses de

3.10. Extinción

La ya comentada conexión entre derechos reconocidos legalmente y la regulación colectiva más frecuente sobre violencia de género en nuestro país alcanza su punto final en relación con las normas sobre extinción del contrato de trabajo.

Como es bien sabido, eran tres al menos las innovaciones que en este punto se introdujeron por las LO 1/2004 y 3/2007: en esencia, el reconocimiento de una causa de dimisión sin necesidad de preaviso y que permitía alcanzar la situación legal de desempleo; la segunda, la exclusión de estas ausencias del cómputo que permitía la extinción objetiva del contrato por exceso de morbilidad; y, finalmente, la tercera, la nulidad del despido cuando el mismo se producía por el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos a estas víctimas de violencia de género.

Pues bien son obviamente estos tres mismos temas los incorporados mayoritariamente en nuestra negociación colectiva, aunque nuevamente de una manera, como decimos, ciertamente continuista con la regulación legal, lo que, dada la naturaleza de las normas legales contempladas, resulte ciertamente más comprensible y justificado. En cualquier caso, baste señalar, en relación con su frecuencia relativa, que al menos treinta y uno de los setenta convenios analizados que regulaban cláusulas sobre violencia de género –el 45%– abordaban algunas de estas tres concretas cuestiones.

Así, y en relación con la dimisión por violencia de género, nuestros convenios suelen contemplarla básicamente para incluirla en el listado de derechos reconocidos a estas trabajadoras¹⁷⁷, señalando todo lo más los dos –u, obviamente solo

esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia”.

177. Art. 50 del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (código de convenio: 90103642012020), de 11 de diciembre de 2019 (BOE 11 marzo 2020, núm. 62); art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 48 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), que fue suscrito, con fecha 9 de septiembre de 2019, (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, de 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 39 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), suscrito el 19 de octubre de 2018 (BOE 28 diciembre 2018, núm. 313); art. 47.5 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO.

alguno— de los rasgos principales que, como ya hemos visto, la caracterizan: de un lado lo innecesario del preaviso por parte del trabajador¹⁷⁸; y, por el otro —continuando con esa confusión sobre el papel de la negociación colectiva, como se recordará extraordinariamente limitado en el campo de la Seguridad Social— a su conexión con las prestaciones por desempleo¹⁷⁹. Y todo ello sin olvidar alguna mención,

Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064); art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87).

178. Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 0103592012020), de 1 de agosto de 2019 (BOE 4 febrero 2020, núm. 30): “sin necesidad de preaviso alguno”; art. 49 del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019, núm. 251) y art. 47 del Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. (Código de convenio: 90103482012019), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019, núm. 251): “Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso”; art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168).

179. Art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245): “Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo”. Implícitamente al menos art. 35.2 del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 diciembre 2019, núm. 29): “Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”; art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236): “El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes”; I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (código de convenio n.º 90103452012019), que fue suscrito, con fecha 27 de junio de 2019, (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232): “Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”; art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63): “Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo”; art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229): “Reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a percibir

igualmente peculiar, a que, en estos casos, el servicio público de empleo debiera tener “en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su empleabilidad, etc.)”¹⁸⁰.

En cambio, en los otros dos núcleos normativos su labor es aún más reducida, limitándose a recordar la nulidad de estas extinciones¹⁸¹ o, sobre todo, la falta de

prestación por desempleo por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato.”; art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161): “darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social)”; Otras disposiciones del Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020 BO. Guadalajara 26 febrero 2020, núm. 39; art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código 19000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo”.

180. En este sentido, art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229).

181. Art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019 (BOE 11 octubre 2019, núm. 245); art. 100 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Código de convenio: 99004975011981), suscrito el 19 de febrero de 2019 (BOE 16 julio 2019, núm. 169); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, de 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63): “Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión)”; art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 42 del Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022, suscrito el 1 de julio de 2019 (BO. Cantabria 22 agosto 2019, núm. 161); art. 54 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018 (BOE 18 junio 2019, núm. 145); art. 27 del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de limpieza de edificios y locales de León y provincia 2017/2019 (número convenio 24002805011980) firmado el 28 de diciembre de 2017 BO. León 23 mayo 2018, núm. 98,

De manera bastante menos clara, el art. 40 del Convenio colectivo Agropecuario de Catalunya, suscrito en fechas 23 de julio de 2018 y 30 de noviembre de 2018 (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2019, núm. 7788) se limita a señalar que: “La empresa no puede realizar despidos o extinciones de contrato en los supuestos siguientes: Y a las trabajadoras víctimas de violencia de género, por el

cómputo a los efectos del hoy derogado art. 52.d ET¹⁸² o, en general “de absentismo laboral”¹⁸³.

3.11. Otros derechos estrictamente convencionales

En cualquier caso, y si bien las cláusulas más frecuentes son, como ya hemos señalado, las que recuerdan, reiteran, complementan o desarrollan las normas y reglas establecidas legalmente, una rápida lectura de la muestra seleccionada refleja también la presencia de otros derechos, a veces ciertamente relevantes en la dinámica de la tutela de estas personas, y que, al carecer de referente legal, y estar ligados en muchas

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 legalmente establecidos. Lo que se establece en los párrafos anteriores se aplica excepto que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos diferentes de los señalados”.

182. Art. 54 del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019 (BOE 1 octubre 2019, núm. 236): “A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”; art. 88 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), suscrito el 17 de julio de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); Capítulo XVI Políticas de Igualdad Punto 3 del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168); art. 133 del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio número n.º 99002045011981), suscrito el 14 de septiembre de 2018 (BOE 23 noviembre 2018, núm. 283); Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067); art. 49 del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019, (BOE 18 octubre 2019, núm. 251); art. 47 del Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. (Código de convenio: 90103482012019), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2019 (BOE 18 octubre 2019, núm. 251).

183. Art. 49 del VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio: 99012405011999), suscrito con fecha 19 de diciembre de 2019 (BOE 27 febrero 2020, núm. 50); art. 67 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2019 (BOE 13 enero 2020, núm. 11); art. 40 del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código de convenio n.º: 99001095011981), suscrito el 21 de junio de 2018 (BOE 21 septiembre 2018, núm. 229); art. 47.5 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2019-2021, suscrito el 5 de diciembre de 2019 y el 28 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 14 febrero 2020, núm. 8064).

ocasiones a las necesidades reales de estas víctimas, suponen también una clara indicación de las posibles vías para un ulterior desarrollo legal que colmara estas lagunas y mejorase su actual estatuto jurídico-laboral¹⁸⁴.

3.11.1. Incorporación en los contenidos de los Planes de Igualdad

En este sentido, y comenzando por los aspectos de técnica jurídica e instrumentos de regulación, llama la atención la existencia de varios convenios que incorporan estas materias como posible contenido, a su vez, de los planes de igualdad.

De esta forma, tales convenios vienen a postular el desarrollo de la actual regulación legal mediante estos instrumentos previstos en la LO 3/2007, incluyendo la violencia de género entre las áreas que serían objeto de estrategias y medidas¹⁸⁵, o señalando entre los objetivos de estos planes en ese concreto sector los de, por ejemplo, difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género¹⁸⁶.

Esta perspectiva, que avanzaba así una de las cuestiones incorporadas muy recientemente por el art. 8.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, es posible detectarla en varios convenios sectoriales de entre los que destaca, por mencionar alguno, el profundo tratamiento que de estas cuestiones realiza el Anexo I del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de Madrid¹⁸⁷. Este acuerdo, tras resaltar la importancia de la igualdad en el empleo como herramienta imprescindible en la lucha contra la violencia de género –al garantizar su independencia económica–, y tras exigir un tratamiento de estas situaciones “con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requieren”, establece como posibles contenidos, una amplia serie de cuestiones como:

184. Otros ejemplos en relación con convenios colectivos anteriores en Fraguas Madurga 2016, apartado IV, a quien se reenvía, en especial, en lo relativo a la ampliación subjetiva de estos derechos, tanto a personas del género masculino, como en los supuestos de violencia doméstica.

185. Por ejemplo, art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito el 7 de junio de 2019, (BOE 11 octubre 2019, núm. 245) (véanse igualmente arts. 51 y 52); art. 121 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63).

186. En este sentido, art. 122 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018 (BOE 14 marzo 2019, núm. 63); art. 113 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) fue suscrito el 5 de julio de 2018 (BOE 8 agosto 2018, núm. 191); art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito el 7 de junio de 2019, (BOE 11 octubre 2019, núm. 245).

187. Suscrito el día 27 de marzo de 2019 (BO. Comunidad de Madrid 26 octubre 2019, núm. 255).

- la prioridad a la hora de solicitar turnos laborales o permisos derivados de dicha condición al “darse por sabido” que esta mujer forma parte de una familia monoparental;
- el reconocimiento del derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo;
- la inclusión del derecho a una indemnización equivalente por despido improcedente, por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia;
- la regulación del procedimiento para hacer efectivo el derecho preferente de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante;
- la mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género;
- la fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia;
- la inclusión en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo de la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo;
- el establecimiento de actividades de formación y de reciclaje profesional para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo;
- la inclusión del derecho a la información de los representantes de los/as trabajadores/as sobre todos los aspectos relacionados con la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa;
- la prestación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las trabajadoras víctimas de violencia de género a cargo de la empresa;
- el establecimiento de ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa;
- e incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, no sólo aquella consecuencia de la violencia sufrida, sino aquellos otros necesarios para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado.

3.11.2. Formación, sensibilización, empleabilidad y reciclaje

Estrechamente conectado con lo anterior, también es posible encontrar dentro incluso de nuestro tejido negocial diversas menciones a los aspectos formativos, de sensibilización¹⁸⁸ o incluso de apoyo solidario por parte de la empresa como actitud general que debe adoptar el empleador frente a este tipo de problemas.

188. Destacando este papel y señalando otros ejemplos, Pérez Campos 2015, 84-85.

Un primer ejemplo de lo que decimos lo encontramos en el art. 30.4 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020¹⁸⁹ que, eso sí, de forma genérica, señala que esta entidad prestará una “especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”; una norma esta que, como decimos, debe ser objeto de una valoración muy positiva y que, sin embargo, no parece ser especialmente frecuente en el tejido negocial español, habiendo sido detectada solo en otro de los convenios de la muestra¹⁹⁰.

Ahora bien, esta formación no es solo una pieza esencial para detectar este problema y saber actuar frente al mismo; es también un instrumento fundamental en la mejora y conservación de la empleabilidad de este colectivo. De ahí que también deban valorarse muy positivamente aquellas cláusulas convencionales que, por un lado, recuerdan el derecho de estas trabajadoras a asistir a los cursos de formación (se encuentren en la situación en la que se encuentren, aunque esto lo añadimos nosotros)¹⁹¹; que establecen su derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la entidad¹⁹², o las que regulan, de forma eso sí, más genérica, la posibilidad de acciones positivas articuladas mediante la atribución a este colectivo de una prioridad de acceso a la formación¹⁹³.

189. Código de convenio: 90010222011996, suscrito el 15 de julio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237).

190. El art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia (código I9000635011992) para el periodo 2018-2021 (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87), de acuerdo con el cual: “Se realizarán campañas de formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la violencia por razón de género.” En cambio, otros ejemplos de campañas de información o sensibilización sobre estos derechos –si bien en planes de igualdad que serán objeto de tención en otro estudio de este monográfico– en Fraguas Madurga 2016, apartado IV.2 y 3.

191. Art. 57 del IV Convenio colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77000255012008, suscrito el 6 de noviembre de 2019 (DO. Castilla-La Mancha 11 febrero 2020): “La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional”.

192. Art. 103 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87): “La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad”.

193. Por señalar dos ejemplos pueden verse el art. 76 del Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) –Código de convenio: 99001465011981–, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237) y de acuerdo con el cual: “Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores y trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación trabajadores y trabajadoras

Lo más llamativo en relación con estas últimas cláusulas es que, aunque en ocasiones no resulta extraño que esta prioridad se atribuya de forma similar a otros colectivos tradicionalmente postergados en el mercado de trabajo, ello se hace como colectivos diferentes y separados y, por tanto, sin hacer referencia a los posibles subgrupos dentro de este colectivo de víctimas de violencia de género que soporten ambas causas de vulnerabilidad.

3.11.3. Preferencias en promoción profesional y transformaciones contractuales

En cualquier caso, de lo que no cabe duda alguna es que dos de las cláusulas más atípicas que hemos detectado en la muestra de acuerdos analizados son aquellas que establecen acciones positivas a cargo de la empresa en relación, ya sea en relación con la promoción profesional o con la novación contractual de este colectivo.

En el primer caso, por ejemplo, el art. 89 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad¹⁹⁴ establece que, en caso de igualdad de condiciones, se atribuirá preferencia en los procesos de promoción profesional a las víctimas de violencia de género y, solo posteriormente –y, obsérvese, nuevamente como colectivos distintos al anterior– a las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

En el segundo, el art. 43.1 el Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020¹⁹⁵ señala, aún más sorpresivamente, que: “para dotar a las trabajadoras víctimas de violencia de género de estabilidad laboral e independencia económica, se adoptará el cambio de contrato a indefinido y a jornada completa, si así lo solicita la trabajadora”.

con contrato temporal, víctimas de violencia de género y mayores de 45 años)”. En un sentido, similar, véase el art. 89 del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018 (BOE 8 agosto 2018, núm. 191): “Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años)”.

194. Código de Convenio 99000985011981, suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159): “La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad”.

195. Código de convenio: 90010222011996, suscrito el 15 de julio de 2019 (BOE 2 octubre 2019, núm. 237),

3.11.4. Otras preferencias, “apoyo solidario” y asistencia profesional

En este contexto, y dentro igualmente de la categoría de cláusulas atípicas, también parece necesario destacar dos cláusulas específicas detectadas en la muestra. La primera es el art. 103.6 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Y ello no tanto por genérica referencia a que estas trabajadoras “tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias” sino por la singular conclusión del mismo al señalar que estas personas “dispondrán del apoyo solidario de la Entidad”.

Pero desde luego, lo que sí es remarcable es la novedosa regulación contemplada, por ejemplo, en el art. 51 “Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género” del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO.¹⁹⁶ y de acuerdo con la cual: “La empresa prestará, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

- Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la trabajadora como a los hijos y/o hijas menores de edad o con discapacidad que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las personas anteriormente descritas, como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos¹⁹⁷.
- 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 trabajadora y de los hijos y/o hijas menores de edad o con discapacidad 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 y/o hijas menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes¹⁹⁸.

196. Código de convenio n.º 90103452012019, suscrito el 27 de junio de 2019 (BOE 26 septiembre 2019, núm. 232).

197. Otros ejemplos anteriores de cláusulas de apoyo psicológico en Fraguas Madurga 2016, apartado IV.8.

198. Véase desde una perspectiva subjetiva más amplia el art. 83 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA suscrito el 19 de febrero de 2018, (código de Convenio: 90006751011991), BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2018. En esta misma línea, igualmente interesante es el art. 55 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa código de Convenio núm. 90013173012008), que publicado una vez cerradas estas líneas –BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020– establece que: “Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento

3.11.5. Anticipos

Por otra parte, una de las primeras necesidades es, obviamente, la de obtener de forma inmediata una cierta capacidad de liquidez, ligada, en muchas ocasiones, a cubrir las necesidades derivadas de los cambios familiares, locativos y de todo tipo a los que deben hacer frente estas víctimas durante su proceso de atención.

Por ello, no es del todo extraño que varios convenios incorporen, no solo ayudas económicas en relación con el traslado o cambio de centro de trabajo —que ya han sido analizadas en otro apartado de este documento—, sino también la posibilidad de simples prestamos o anticipos sobre el trabajo a cuenta¹⁹⁹ con, eso sí, una regulación sumamente variopinta, difícil de unificar, y que va desde supuestos con una regulación extraordinariamente detallada y específica, a otros —la mayoría— ciertamente escueta o simple²⁰⁰ que, en algunos casos, se limita, por ejemplo, a señalar la posibilidad de una “flexibilización” en estos casos para “atender situaciones de necesidad”²⁰¹.

En los restantes casos, no obstante, se encuentran cláusulas que establecen, por ejemplo, la necesidad de una cierta antigüedad por parte de la trabajadora²⁰²;

técnico especializado: 1. Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. 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. 2. Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género. 3. 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”.

199. Esta posibilidad ya era propuesta, por ejemplo, por Ferradans Caramés 2006,171. Otros ejemplos anteriores en Pérez Campos 2015, 97.

200. Por ejemplo, el artículo 77 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159): “Anticipo para víctimas de violencia de género Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación”.

201. Art. 126 del VI Convenio colectivo general de Ferralla (2018-2021), (código de convenio n.º 99012395011999), suscrito el 19 de diciembre de 2018, (BOE 14 marzo 2019, núm. 63): “En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad”; art. 56 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), para el período 2019-2022, suscrito, con fecha 7 de junio de 2019, (BOE 11 octubre 2019, núm. 245).

202. Dos años de permanencia en la empresa, por ejemplo, en el art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio:

la cuantía máxima de este anticipo, que varía entre tres²⁰³ a cuatro mensualidades²⁰⁴; la mención –bastante común por cierto– de que estas cantidades no devengan intereses²⁰⁵; la forma de amortización de manera bastante detallada²⁰⁶ o, por último, la exclusión de otro posterior hasta que se haya producido la amortización²⁰⁷, la incompatibilidad con otras ayuda de la misma empresa, o incluso su remisión “al ámbito de la empresa” en cuestiones como la justificación de la causa, el número máximo de solicitudes o la necesidad de amortización inmediata en caso de cese²⁰⁸.

3.11.6. *Cambios de centro o de turno para evitar coincidencias con el agresor*

Por otra parte, y a pesar de contar con la posibilidad general de trasladarse de centro cuando exista vacante en cualquier otro, resulta ciertamente evidente que en muchas ocasiones esta posibilidad o bien no existe o bien puede no ser de interés para la concreta víctima de violencia de género.

Por ello resulta cuanto menos de interés la posibilidad contemplada en algún convenio colectivo –por ejemplo, en el art. 43 del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Navarra²⁰⁹– y de acuerdo con el cual: “La empresa

99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

203. Art. 77 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), suscrito el 13 de marzo de 2019 (BOE 4 julio 2019, núm. 159).

204. En este sentido el art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

205. Véanse art. 57 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de Convenio número 99000785011981), suscrito el 28 de febrero de 2018 (BOE 10 abril 2018, núm. 87); art. 39 del Convenio colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (código 41001235011981), con vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive (BO. Sevilla 17 noviembre 2018, núm. 267); art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

206. Véase el art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

207. Véase el art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

208. Véase el art. 39 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (Código de convenio: 99000165011987), para el periodo 2019-2022 suscrito el 27 de noviembre de 2019 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

209. (Código número 31004605011982), (BO. Navarra 10 abril 2017, núm. 70).

adoptará las medidas oportunas en el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, incluido el cambio de centro y/o turno, si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones del centro de trabajo de la persona agresora con la víctima”.

3.11.7. Modificación o adaptación de las fechas de disfrute de las vacaciones

Aunque ciertamente podría encajar dentro de las amplias posibilidades que brinda la genérica referencia legal a la adaptación y flexibilización de la jornada, resultan seguramente de relevante interés aquellas cláusulas convencionales que especifican y concretan esta cuestión en relación con la fecha de disfrute de las vacaciones; un tema este especialmente complejo en la medida en la que no solo entran en juego el interés empresarial, sino también el del resto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo que podrían verse afectados por las decisiones de la víctima de violencia de género.

Por ello, creemos que debe valorarse nuevamente de forma muy positiva el hecho de que al menos tres de los convenios de la muestra analizada contemplan específicamente esta cuestión, reconociendo a estas empleadas el derecho a modificar “las fechas de disfrute” de las vacaciones²¹⁰, a alterar el periodo vacacional previamente fijado en la empresa²¹¹, o incluso a disfrutarlas en un periodo alternativo²¹². De esta forma, parece otorgársele una amplia capacidad de fijación, lo que puede ser especialmente importante como instrumento que le permita compatibilizar sus obligaciones laborales con las exigencias derivadas, sobre todo, del inicio de las gestiones en este ámbito.

210. Art. 43 del Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 (Código de convenio: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2019 y publicado en el BOE de 2 octubre 2019, núm. 237: “A las víctimas de violencia de género se le permitirá la modificación de las fechas del disfrute del período vacacional”.

211. Art. 61 del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears de 18 de septiembre de 2019 (BO. Illes Balears 14 diciembre 2019, núm. 168): “La persona 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio. Además de modificación del período vacacional”.

212. Art. 28 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia para el periodo 2018-2021 (código l9000635011992) (BO. Guadalajara 8 mayo 2019, núm. 87): “Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional”.

3.11.8. Sometimiento de las controversias a mecanismos de mediación y conciliación

Ya por último, y entre estas cláusulas singulares, en alguna ocasión se ha detectado la “sumisión” expresa a instituciones de conciliación, mediación y arbitraje de los posibles conflictos planteados, entre otras materias, en violencia de género²¹³.

Esta remisión parece oportuna en la medida en la que en muchas ocasiones –pero en especial en relación con cuestiones como la adaptación y reducción de jornada, ubicación de vacaciones, preferencias de turnos, etc.– se trata de un campo en el que este tipo de procedimientos puede resultar extraordinariamente fértil.

4. CONCLUSIONES

Tras todo lo antes señalado, creemos que la valoración conclusiva que debe darse al tratamiento de esta cuestión por la negociación colectiva española es, en principio, ciertamente favorable, aunque, como siempre, también claramente mejorable.

Como ya hemos señalado, en sus aspectos cuantitativos, y a diferencia de lo que ocurriera en un primer momento, el interés de los interlocutores sociales y las diversas menciones contempladas en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva han conducido a que en la actualidad –y con una tendencia, además, creciente– aproximadamente uno de cada cuatro convenios firmados durante estos últimos cinco años incorporen cláusulas de este tipo, siendo más frecuentes en los convenios de sector que en los de empresa, y en cada uno de estos ámbitos funcionales, en las unidades de mayores dimensiones. De ahí que casi la mitad de los trabajadores cubiertos por estos convenios estén protegidos por este tipo de cláusulas y que el posible fomento de este mismo tipo de reglas quizás debiera focalizarse en las unidades sectoriales y empresariales de menores dimensiones que aún no las hayan incorporado.

Y desde una perspectiva cualitativa, parece evidente que si bien no todo, al menos una parte importante de nuestro tejido negocial sí ha desarrollado alguna de las tres funciones a las que al principio de estas páginas hicimos referencia. En primer lugar, una función formativa e informadora sobre estas cuestiones, aunque solo sea mediante la simple reiteración o remisión a los derechos de estas víctimas. En segundo lugar, una importante labor de especificación y aclaración de ciertos aspectos

213. Art. 76 del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, de 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020 (DO. Generalitat de Catalunya 19 febrero 2020, núm. 8067): “Será también objeto de sumisión específica a los procedimientos de conciliación, mediación, y en su caso arbitraje, de las condiciones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral”.

del régimen jurídico laboral propio y específico de este colectivo. Y, en tercer lugar, desarrollando una labor de “laboratorio” de ideas y novedades que, posteriormente, y en algunos casos, incluso ha recogido el poder normativo estatal, por ejemplo, estableciendo la necesaria conexión entre los planes de igualdad y las medidas destinadas a luchar frente a esta violencia como una manifestación más de la discriminación tradicionalmente sufrida por la mujer.

Ello no significa que la situación actual sea suficiente. Mientras esta lacra siga existiendo, nunca lo será. Pero sí parece reflejar un cambio de actitud frente a la situación de cierta desidia o desinterés que se señalaba apenas hace trece años.

En esta línea creo que aún queda mucho margen por recorrer, en un esfuerzo en el que el papel de las organizaciones sindicales, de las administraciones y de los organismos administrativos de participación con competencias en materia de negociación colectiva –Consejos de Relaciones Laborales, conjuntamente con los Institutos de la Mujer– nos parece fundamental. Es necesario, por tanto, seguir insistiendo en estas cuestiones en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, especificando incluso su hasta ahora quizás excesivamente genérico contenido; ofrecer clausulados tipos e incorporar estas materias en las plataformas sindicales que se propugnen a nivel sectorial o intersectorial por las grandes confederaciones. Y en estas últimas, creo que debiera primarse el modelo integrado de tratamiento en un solo capítulo o precepto (esto es, la creación de un “Estatuto convencional de derechos laborales de víctimas de violencia de género”) frente al posible tratamiento aislado o por instituciones, prestando, además, una especial atención a la actualización de sus contenidos a las sucesivas reformas legales, a las cuestiones de confidencialidad y tratamiento de datos sensibles y a la importancia de las acciones formativas e informativas convirtiendo así a las empresas en instrumentos activos en la transformación social, dentro del marco, incluso, de su propia responsabilidad social.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Ferradans Caramés, Carmen (2006), “Medidas laborales de la Ley de Violencia de Género y negociación colectiva”, en Cervilla Garzón, María Dolores; Fuentes Rodríguez, Francisca (coord.), *Mujer, violencia y derecho*, Cádiz.
- Fraguas Madurga, Lourdes (2016), “El reconocimiento por la negociación colectiva de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 188, 249-299.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2007), “El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los Convenios Colectivos”, *Aranzadi Social*, 14.

- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2016), “La violencia de género”, en Sánchez Trigueros, Carmen (dir.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, 423-451.
- Lousada Arochena, José Fernando (2008), “La protección de las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva”, en Lousada Arochena, José Fernando (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid.
- Pérez Campos, Ana Isabel (2015), “Tratamiento convencional de los derechos laborales frente a la violencia de género: balance tras diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 48, 79-102.
- Perán Quesada, Salvador (2009), “La protección de las víctimas de la violencia de género en la negociación colectiva andaluza”, en Soto Rioja, José Manuel (coord.), *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva: XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 535-547.
- Pérez del Río, Teresa (2009), *Guía de negociación colectiva: Igualdad y género en el empleo*, Sevilla.
- Pozo Pérez, Marta del (2013), “Violencia de género y negociación colectiva”, en Figueruelo Burrieza, Ángela (dir.); Martín Hernández, María Luisa (coord.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete.
- Velasco Portero, María Teresa (2012), “El papel de la negociación colectiva andaluza en la protección de la víctima de violencia de género” en Prados de Reyes, Francisco Javier (coord.), *Reformas estructurales y negociación colectiva: XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, 279-290.
- Urrutikoetxea Barrutia, Mikel, “La prevención de la violencia de género en el trabajo: análisis de la negociación colectiva del País Vasco”, en *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 2010,- II, n. 23, pp. 155-196.