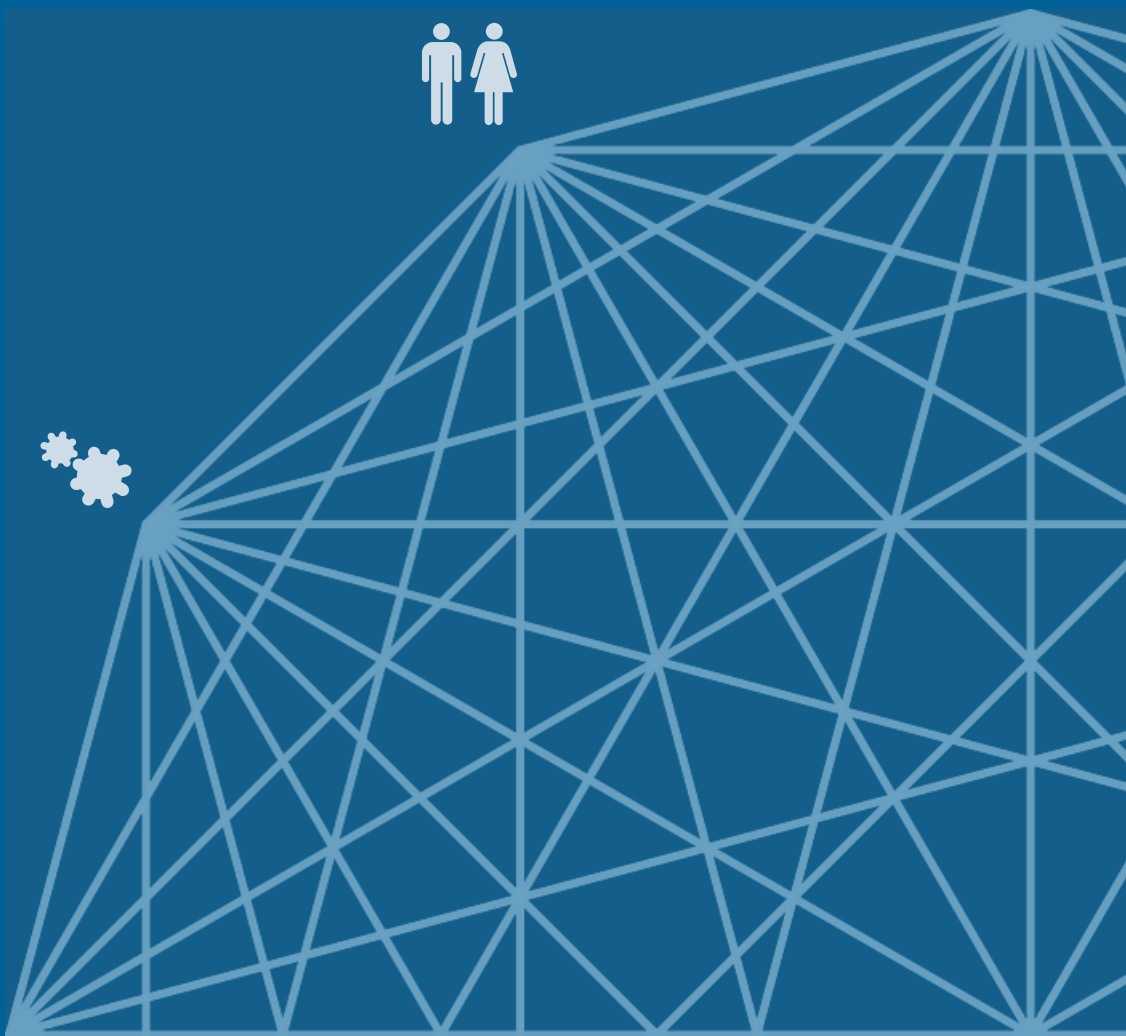


# TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

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](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](mailto: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](mailto: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

TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN LOS PLANES DE IGUALDAD:  
PLANES DE IGUALDAD ACORDADOS Y REGISTRADOS<sup>1</sup>

GENDER VIOLENCE TREATMENT IN EQUALITY PLANS:  
AGREED AND REGISTERED EQUALITY PLANS

Laura PAVÓN-BENÍTEZ y María Mercedes PÁRRAGA VICO  
Universidad de Granada y Universidad Internacional de Andalucía  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9786-3555> - [laurapbenitez@ugr.es](mailto:laurapbenitez@ugr.es)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7464-9043> - [mmpv0002@gmail.com](mailto:mmpv0002@gmail.com)

RESUMEN: La violencia de género es una muestra más de desigualdad que sufren las mujeres. Proporcionando derechos de prevención y de reacción, entre otros, en el ámbito laboral interpretado en sentido amplio, puede lograrse la supresión de esta lacra. De ahí que progresivamente cada vez más planes de igualdad vayan incorporando contenidos destinados bien a la concienciación, bien a la prevención o, sobre todo, a la tutela sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo principal que persigue la presente investigación es analizar el tratamiento que de la violencia de género hacen los planes de igualdad aprobados durante los últimos cinco años en España. Para lo cual, contamos con una muestra de 60 planes de igualdad negociados y consensuados con los representantes de los trabajadores y localizados en el Registro de Acuerdos Colectivos. Los resultados muestran que, si bien es cierto que son numerosos los planes que no hacen tratamiento de la violencia de género y algunos lo hacen pero de manera superficial, creemos que el hecho de que cerca del 80% de los planes de igualdad analizados contemplen alguna mención a

---

1. Este trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto de Investigación INVIGE2V: “La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género doblemente vulnerables”. Universidad Internacional de Andalucía en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Recibido: 25-12-2020; Aceptado: 30-12-2020; Versión definitiva: 10-1-2021.

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)



esta lacra debe ser valorado muy positivamente como reflejo de la progresiva atención y, por tanto, importancia de estos instrumentos que, seguramente, debieran de ser objeto de una más clara coordinación a nivel legal que impida un tratamiento estanco de dos realidades –la desigualdad y la violencia frente a las mujeres– lógica e intrínsecamente conectadas.

**PALABRAS CLAVE:** planes de igualdad, violencia de género, tutela sociolaboral, negociación colectiva.

**ABSTRACT:** Gender violence is one more example of inequality suffered by women. Providing prevention and reaction rights, among others, in the workplace interpreted in a broad sense, the suppression of this scourge can be achieved. Hence, progressively more and more equality plans are incorporating content aimed either at raising awareness, or at prevention or, above all, at the socio-labor protection of women victims of gender violence. The main objective pursued by this research is to analyze the treatment of gender violence made by the equality plans approved during the last five years in Spain. For which, we have a sample of 60 equality plans negotiated and agreed with the representatives of the workers and located in the Register of Collective Agreements. The results show that, although it is true that there are many plans that do not treat gender violence and some do so but only superficially, we believe that the fact that about 80% of the equality plans analyzed contemplate some Mention of this scourge should be valued very positively as a reflection of the progressive attention and, therefore, importance of these instruments that, surely, should be the object of clearer coordination at the legal level that prevents a watertight treatment of two realities –the inequality and violence against women– logically and intrinsically connected.

**KEYWORDS:** equality plans, gender violence, socio-labor protection, collective negotiation.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA Y CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS. 3. FRECUENCIA Y TIPOLOGÍA GENERAL EN EL TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESTOS PLANES. 4. IDENTIFICACIÓN Y PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO: CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS. 5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y TIEMPO DE TRABAJO. 5.1. Ausencias, faltas de puntualidad, permisos, licencias y horas de libre disposición. 5.2. Reducción de jornada laboral y reordenación del tiempo de trabajo. 6. LUGAR DE TRABAJO: TRASLADOS O DESPLAZAMIENTOS. EL TELETRABAJO. 7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y EXCEDENCIAS. 8. EXTINCIÓN POR VIOLENCIA DE GÉNERO. 9. CONCIENCIACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN. 10. CONCLUSIONES. 12. ANEXO 1. LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS. 13. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal que persigue la presente investigación es analizar el tratamiento que de la violencia de género hacen los planes de igualdad aprobados durante estos últimos años en España.

Ya desde un principio conviene resaltar que la Ley Orgánica 1/2004 no hacía referencia alguna a los planes de igualdad; como se ha señalado, la referencia a los derechos laborales de las víctimas de esta lacra se remitía básicamente a la negociación colectiva en una labor de especificación y desarrollo absolutamente lógica dada la generalidad de algunos preceptos. Y, de hecho, esta omisión resultaba plenamente comprensible ya que la aparición de los planes de igualdad en el marco legal español es algo más tardía: se produce con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, además, como el vehículo fundamental para articular una reacción negociada, organizada, completa y dinámica –a través de un proceso de mejora continua– frente a las tradicionales situaciones de desigualdad por género que pudieran detectarse tras una evaluación previa en ciertas empresas<sup>2</sup>; esto es, dentro de la empresa y frente a discriminaciones que se plasmen o se articulen en el seno de la misma<sup>3</sup>.

---

2. Nieto Rojas 2015, 15-16, resalta que “la implementación de un plan de igualdad no sólo implica una planificación previa en la que se establezcan los recursos humanos, económicos y temporales necesarios para que las medidas en él contenidas sean eficaces, sino que exige la realización de un análisis de la situación que diferencie cómo se encuentran hombres y mujeres en esa concreta empresa, así como analice el impacto que la adopción del plan puede tener. Ello es ineludible para el éxito de cualquier plan de igualdad y debe extenderse a la evaluación de la obligación legal propiamente dicha”. Castellano Burguillo 2010, 145, resalta cómo “los costes económicos y personales que conlleva la implantación de un Plan o de una Política de Igualdad se ven compensados por otros beneficios como el distintivo de igualdad, disminución de prácticas de absentismo laboral, mejor clima laboral, mejor imagen ante los clientes y proveedores, mejora en resumen de la productividad y competitividad de la empresa en cuestión”.

3. El art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define el plan de igualdad como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Según Serrano García 2007, 151, el plan de igualdad se debe caracterizar por ser “colectivo, dinámico, flexible, temporal, funcional, ejecutable y ordenado. Colectivo porque debe desplegar sus efectos sobre un grupo de trabajadores/as, nunca es de carácter individual; dinámico o progresivo porque a medida que se avanza en el cumplimiento de los objetivos y en el tiempo se debe ir adaptando a las nuevas circunstancias; flexible porque se adaptan a las necesidades, posibilidades y tamaño de cada empresa; coyuntural o temporal en tanto que finalizan cuando se ha conseguido la igualdad real entre hombres y mujeres; funcional porque se ajustan a la realidad concreta y específica sobre la que se quiere actuar y contempla las medidas específicas para corregir la situación; ejecutable porque se elaboran tras una valoración del contexto, del entorno y de los recursos de los que se dispone, lo cual evita que sean una mera declaración de principios; y ordenado, teniendo en consideración su impacto desde una perspectiva temporal, ajustando sus objetivos, medios y actuaciones concretas”. El capítulo III del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por

El problema, como decimos, es que salvo que las parejas afectivas pertenezcan a la misma empresa, la violencia de género es un fenómeno que se produce normalmente fuera de la empresa y que tiene uno de sus pilares subjetivos –normalmente el maltratador– en una organización distinta de aquella en la que trabaja la persona que lo sufre.

Sin embargo, a nadie escapa que la violencia de género es una muestra más de la desigualdad que tradicionalmente han sufrido las mujeres; y que, por tanto, solo proporcionando derechos de prevención y de reacción, entre otros, en el ámbito laboral interpretado en sentido amplio, puede lograrse la supresión de esta lacra y, por tanto, la eliminación de esta específica forma de discriminación.

De ahí que progresivamente cada vez más planes de igualdad vayan incorporando contenidos destinados bien a la concienciación, bien a la prevención o, sobre todo, a la tutela sociolaboral de las mujeres víctimas de esta lacra<sup>4</sup>. Es por ello que el interés que mueve esta investigación, desarrollada en el marco del proyecto de investigación: “La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género doblemente vulnerables”, sea realizar un análisis de este peculiar tipo de instrumentos antidiscriminatorios y de los contenidos más frecuentes e importantes que aquellos articulados a través de acuerdos de empresa aportan en la tutela laboral frente a la violencia de género.

## 2. DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA Y CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS

Esta última referencia a los acuerdos de empresa se debe a que, aunque como es bien sabido, los planes de igualdad deben ser negociados por mandato legal<sup>5</sup>, al menos en

---

el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo incorpora el diagnóstico como “elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, que una vez adoptados, define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas. Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad”.

4. Véanse otros trabajos realizados en la materia, como: Gala Durán 2019; García Quiñones 2012; Gelambí Torrell 2015; Mella Méndez 2012; Pérez del Río 2007.

5. Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Capítulo 1, Artículo 5. “Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán

empresas de unas ciertas dimensiones, es también conocido cómo ello no obliga al empresario a alcanzar un acuerdo y, por tanto, a dotarlo de una naturaleza convencional<sup>6</sup>. El resultado de este marco regulatorio es que la realidad muestra una amplia tipología jurídica de planes de igualdad que abarcan desde su incorporación, incluso como anexo, a auténticos convenios colectivos –con los que, por tanto, compartiría su naturaleza y eficacia–, hasta acuerdos específicos consensuados –al menos en apariencia por representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores–, pasando por meras declaraciones unilaterales sobre las que, aunque negociadas por el empleador, no se ha logrado alcanzar un consenso con el banco social y que en muchas ocasiones se quieren “vender” como muestras de responsabilidad social cuando, muy al contrario, solo serían un instrumento absolutamente necesario en la sanación de una anti-jurídica situación previa claramente discriminatoria.

Pues bien, por razones organizativas dentro del proyecto en el que se enmarca este estudio, lo cierto es que en él vamos a centrarnos en la segunda de las posibilidades antes señaladas; esto es, en los planes de igualdad negociados y consensuados con los representantes de los trabajadores, de forma independiente de los convenios colectivos.

---

ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité”.

6. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres diferencia entre planes obligatorios y voluntarios. La determinación de los casos en los que el plan es obligatorio no responde a un criterio único sino a varios, de forma que la empresa tiene que hallarse en alguno de los siguientes supuestos (art. 45): tener una plantilla superior a 250 trabajadores, estar afectada por un convenio colectivo sectorial que le obligue a negociar un plan de igualdad o haber cometido alguna falta grave de naturaleza discriminatoria que haya conllevado alguna sanción accesoria que haya sido conmutada por un plan de igualdad. Ello significa que la empresa con menos de 250 trabajadores de plantilla, cuyo convenio sectorial no le obligue a negociar un plan no estará obligada a elaborar un plan. No obstante, con el reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Capítulo 1, artículo 2: “En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido”. Según Alonso Arana, 2019, 1, “los plazos para la aprobación de los planes de igualdad son desde la fecha de publicación en el BOE (7-3-2019) de 1 año para empresas entre 150-250 trabajadores; de 2 años para empresas entre 100-150 trabajadores; y de 3 años para empresas entre 50-100 trabajadores”.

Para localizarlos se ha recurrido al Registro de Acuerdos Colectivos<sup>7</sup> de los cinco últimos años. El periodo de resolución delimitado ha sido desde el 01/01/2015 al 01/09/2020, siendo la naturaleza de los mismos los “Acuerdos sobre Planes de Igualdad (art 2.1f)” en la terminología del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Finalmente, el ámbito funcional ha sido, obviamente, la empresa o todos los centros de una empresa, y el geográfico –mostrado por la autoridad laboral–, ha sido los acordados a nivel estatal, autonómico o provincial.

El resultado de aplicar estos criterios ha sido la selección de sesenta planes de igualdad (60) de los cuales, 13 son provinciales, 2 autonómicos y 45 estatales. Además, de los sesenta planes de igualdad que forman la muestra objeto de análisis, 54 de ellos han sido suscritos en los años comprendidos entre 2016 y 2018 y solo 6 en 2015. Su listado se contempla en el Anexo que cierra estas páginas.

Por lo que se refiere a la distribución sectorial de los mismos, hemos procurado un reparto relativamente homogéneo, si bien destacan los sectores de construcción (17 planes); comercio (6); seguros (5); actividades de seguridad (5); gestión de residuos (4); transporte (4); tecnología y telecomunicación (4); banca (2); servicios de limpieza (2); restauración (2); fabricación e instalación eléctrica (2); industria del papel (1); siderurgia (1); consultoría y apoyo empresarial (2) servicios sociales y educativos (2) y finalmente, administración pública, con el servicio público estatal (1).

En relación con los sujetos firmantes, de la información obrante en las resoluciones se deduce que al menos veintiocho de estos sesenta planes fueron firmados por parte de los/as designados/as por la dirección de la empresa, y por las sus secciones sindicales en representación de los trabajadores/as. En cambio, otros veintiséis fueron suscritos, de una parte, por los/as designados/as por la dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los/as delegados/as de personal y miembros del Comité de empresa, en representación de los/as trabajadores/as. De los siete restantes, no se especifica firma.

En lo que se refiere a su vigencia, los planes de igualdad seleccionados suelen asumir un periodo de ejecución relativamente amplio, mayoritariamente de 4 años (28 planes), pero también de uno (3) dos (2), tres (7), o cinco años (5), si bien existen casos en que se establece por un periodo indefinido (5) o no se especifica (8). La mayoría reconoce su carácter dinámico y su posible adaptación por parte de los negociadores; en bastantes casos se prevé su renovación una vez haya finalizado su vigencia.

---

7. <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal> (última visita 8 de Septiembre de 2020).

## Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad

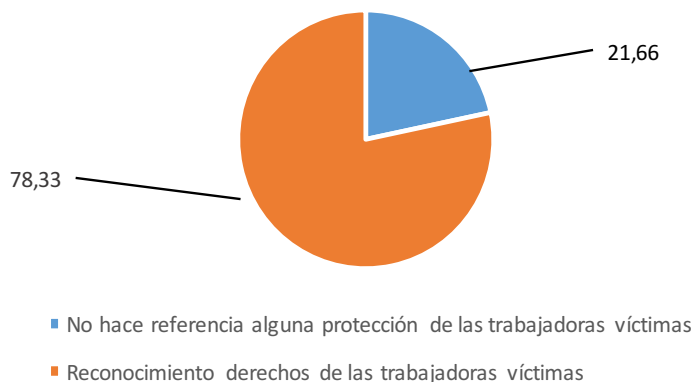


Gráfico 1. Protección víctimas de violencia de género en los planes de igualdad

### 3. FRECUENCIA Y TIPOLOGÍA GENERAL EN EL TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESTOS PLANES

Comenzando ya por el análisis de su contenido, lo primero que seguramente debe destacarse es que en trece (13)<sup>8</sup> de los planes de igualdad analizados –esto es, el 21,66% de la muestra–, no se hace referencia alguna a la protección de las víctimas de violencia de género. De estos trece, cinco pertenecen al sector de la construcción (5); dos a comercio (2); uno a actividades de seguridad (1), uno a banca (1), uno a servicios comerciales y de distribución (1), uno a industria del papel (1), otro a gestión de residuos (1), y uno, finalmente, a tecnología y telecomunicación (1).

Ahora bien, es importante destacar que el tratamiento de este tema en los cuarenta y siete (47) planes de igualdad que abordan o al menos mencionan este tema dista de ser uniforme. De hecho, y en una primera aproximación, basta una mera lectura de los diferentes planes de igualdad para constatar cómo entre ellos podemos encontrar técnicas y profundidad en su tratamiento ciertamente diferentes. Dividimos en dos grupos las diferentes modalidades de analizar la violencia de género<sup>9</sup>: 1) tratamiento completo y unitario, y 2) tratamiento diverso y puntual.

8. Planes de igualdad de: Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A., y Compañía Independiente de Televisión, S.L.; Mecano Sport, S.L.; Limonta Sport Ibérica, S.L.; Construcciones E.C. Casas, S.L.; Construcciones Porman, S.A; Francisco Gómez y Cía, S.L.; Grupo Eurovia España; Bilbo Guardas seguridad, S.L.; Triodos Bank, N.V, S.E; Papeles y Cartones de Europa S.A; Philips Lighting Spain S.L.U.; Syrsa Automoción, S.L.; Enviser Servicios Medioambientales, S.A.

9. Estas mismas conclusiones presentan los trabajos de Fraguas Madurga 2016 y Lousada Arochena 2008.

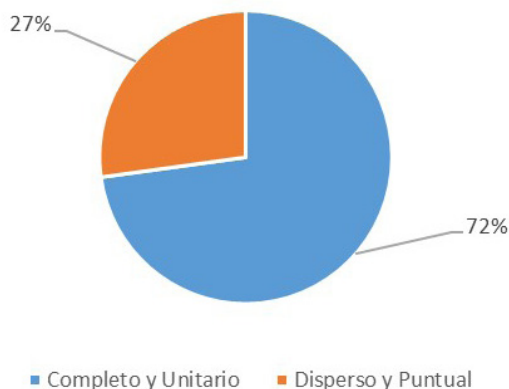


Gráfico 2. Tipología del tratamiento a la violencia de género

El primer grupo, y el más frecuente, lo forman planes de igualdad que ofrecen un tratamiento completo y unitario de la materia, en concreto, treinta y cuatro (34) de los cuarenta y siete planes de igualdad que abordan este tema –esto es un 72%–. Pertenecen al sector de la construcción (10), comercio (5), seguros (3), seguridad (1), restauración (2), servicio público estatal (1), consultoría y apoyo empresarial (2), transporte (3), banca (1), tecnología y telecomunicación (1), gestión de residuos (1), siderurgia (1), servicios sociales y educativos (2), instalación eléctrica (1).

Éstos, dedican todo un apartado para violencia de género<sup>10</sup>, lo que demuestra una clara preocupación por estas trabajadoras, por ejemplo, con la incorporación de acciones que no son obligación o responsabilidad de las empresas<sup>11</sup>. Lo que tienen en común es la riqueza en el análisis del contenido y el gran número de acciones que llevan a cabo, así como de propuestas a implementar. Es llamativo comprobar cómo para contextualizar la violencia de género, incorporan definiciones de este tipo de violencia<sup>12</sup> o incluso los rasgos más destacados de la misma haciendo alusión a la normativa de referencia. Reservan un apartado exclusivo para establecer una numerosa cantidad de objetivos a lograr en un determinado período de tiempo. Además, disponen de un listado de derechos legales reconocidos que ayudan a difundir, aplicar y

10. Ejemplo del plan de igualdad de Albie, S.A., apartado 8: violencia de género.

11. Es el caso del plan de igualdad de Cementos Cosmos, S.A. En el capítulo 9: Medidas de protección de las víctimas. “Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada”.

12. Claro ejemplo del plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Dentro del anexo II: “Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los centros de trabajo”. En el apartado 6: “Definiciones”.

mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia, y deben servir de guía para toda la plantilla.

Este primer modelo permite un tratamiento más homogéneo, unificado y amplio de estas cuestiones. Se trata del 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 sector. Las medidas siempre están encaminadas a prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación y desigualdad; para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa. Asimismo, resulta beneficioso observar cómo usualmente dentro de estos planes de igualdad, las medidas establecidas están organizadas en una tabla mostrando los indicadores, la persona responsable encargada de aceptar la solicitud de la demandante y el calendario de vigencia de la misma<sup>13</sup>. En definitiva, los planes de igualdad que pertenecen a este primer grupo muestran una especial preocupación por la protección de sus trabajadoras víctimas de violencia de género.

El segundo grupo está compuesto por trece (13) de los cuarenta y siete planes de igualdad que realizan algún tipo de tratamiento –esto es un 27%–. Corresponden al sector de la construcción (3), seguros (2), seguridad (2), servicios de limpieza (2), gestión de residuos (2), transporte (1), tecnología y telecomunicación (1).

Este grupo realiza un tratamiento diverso y puntual de la violencia de género. Es decir, la información es limitada y queda plasmada en diferentes apartados, lo que dificulta el entendimiento de la misma. En ocasiones, introducen algún tipo de medida o derecho dentro del protocolo de acoso laboral, realizando un análisis de la violencia en general, sin incluir a las trabajadoras víctimas de violencia de género. El resultado refleja un análisis pobre y un tratamiento incompleto de la violencia de género.

#### 4. IDENTIFICACIÓN Y PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO: CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Es importante reseñar que para el reconocimiento de los derechos de la trabajadora víctima de violencia que recoge la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y que se explicitan dentro de los planes de igualdad estudiados se requiere la acreditación de su situación.

Si bien lo más frecuente entre la muestra analizada es señalar la necesidad de acreditación documental, sin especificar los medios a través de los cuales podrá certificarse esta condición; también podemos encontrar algunos planes que concretan que podrá realizarse a través de sentencia judicial<sup>14</sup>, la orden judicial de protección a favor

---

13. Plan de igualdad de Setex Aparki, S.A. Dentro del apartado 8: violencia de género, en el objetivo 8.1: medidas.

14. Planes de igualdad de: Seguros el Corte Inglés vida, pensiones y reaseguros, S.A.; Centro de seguros y servicios, correduría de seguros el Corte Inglés, S.A., apartado 11: violencia de género.



de la trabajadora víctima<sup>15</sup>, o en su defecto, mediante el informe del Ministerio Fiscal si no se hubiere dictado la orden<sup>16</sup>. Asimismo y de manera excepcional, existen otros planes de igualdad que, además de los mencionados anteriormente, contemplan otras posibilidades para su acreditación: la denuncia efectuada sobre la situación de violencia de género; cualquier certificación profesional médica o de asistencia social que intervengan en su procedimiento: informe acreditativo de los servicios sociales o de salud; o cualquier otro documento legal que pudiera tener valor probatorio de futuro<sup>17</sup>.

Hablar de confidencialidad significa hablar de la garantía de que la información personal y laboral sea protegida y no sea objeto de divulgación sin consentimiento de otra persona. Para ello, hemos podido observar que cada plan de igualdad utiliza un determinado número de medidas o reglas para que la protección de datos/información de las mujeres víctimas de violencia de género quede protegida.

En la muestra analizada solo tres planes de igualdad (3) hacen expresa referencia a la necesidad de mantener estricta confidencialidad en los casos de violencia de género<sup>18</sup>. Este hecho coincide claramente con los planes de igualdad que reservan un apartado exclusivo de violencia de género en el que incluyen un protocolo para la

Objetivos; Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. Apartado 4.7.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación; Oracle ibérica, S.R.L. Apartado 15. Apoyo, A.

15. Planes de igualdad de: Redexis Gas, S.A. Artículo 9. Medidas efectivas de aplicación, B.3; Newimar, S.A. Artículo 58. - Derechos Laborales de las trabajadoras víctimas de la Violencia de género.

16. Plan de igualdad de Etralux, S.A. Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

17. Algunos ejemplos son los planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Acreditación de las situaciones de violencia de género; y plan de igualdad de Extel Contact Center, S.A.U. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. 2. Derechos de las trabajadoras/es por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género.

18. En el plan de igualdad de Extel Contact Center, S.A.U. Anexo II. Apartado: Derechos de la trabajadora por cuenta ajena. Derechos de la mujer víctima de violencia de género. “Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procedimientos relacionados con la violencia de género. Tu dignidad e intimidad serán respetadas en todo momento. Tus datos personales, los de tus descendientes y los de las personas que estén bajo su guarda o custodia tendrán carácter reservado. Para que tu seguridad no se vea afectada no se permitirá que el agresor conozca el nuevo domicilio, centro de trabajo o colegios de los hijos/as. Para esto se puede dar, a la hora de solicitar la orden de protección, el domicilio o el teléfono de una tercera persona para poder ponerse en contacto contigo. También puedes pedir, tú o el fiscal de tu caso, que las actuaciones judiciales no sean públicas y que vistas se celebren a puerta cerrada”.

Plan de igualdad Martín Casillas, S.L.U. En el apartado IX: Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género. Medida 2: “Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género: Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad”.

prevención de la violencia de género adoptando el compromiso de respetar la integridad y dignidad humana; la sensibilización; información y prevención con garantía de confidencialidad con el fin de asegurar los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género dentro del ámbito laboral.

Es destacable que, para consolidar el cumplimiento del principio de confidencialidad, el departamento de recursos humanos de cada empresa habilita un archivo en el que se guarda toda la documentación de cada trabajadora, siempre de forma anónima, en el que cada expediente queda numerado y custodiado con total privacidad. Siempre y cuando no se cumpla la protección de datos se podrá dar lugar a la aplicación de incumplimiento disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal. El departamento de recursos humanos designa a un/a profesional encargado/a de asesorar a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Ellas pueden dirigirse para solicitar información, así como para ejercer sus derechos en los casos de violencia de género. Durante la vigencia del contrato y después de la finalización/extinción del mismo, la trabajadora está obligada a mantener confidencialidad y guardar secreto de cualquier tipo de información, incluyendo los datos de carácter personal.

Asimismo, llama la atención cómo los planes de igualdad restantes no mencionan ningún tipo de medida en temas de confidencialidad y protección de datos para trabajadoras víctimas de violencia de género, si bien es cierto que hacen hincapié únicamente en ello dentro del protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

## 5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y TIEMPO DE TRABAJO

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

Sin duda, una de las cuestiones que con mayor asiduidad aparece en la muestra de planes de igualdad objeto de análisis es la relativa a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia en torno al tiempo de trabajo. Treinta y cinco (35) de los sesenta acuerdos, —esto es, un 58,33%— incluyen referencias a este tema, así como sus especificaciones en torno a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre del 2004.

Por lo que se refiere a su contenido, si bien es frecuente encontrar planes de igualdad que se limitan a reproducir únicamente los derechos reconocidos por la Ley

---

Plan de igualdad de Fidelis Servicios Integrales, S.L.U.: En el apartado 9: Protocolo contra la violencia de género. Dentro del 9.7: Designación de una persona en la empresa. “Con el objetivo de garantizar la máxima confidencialidad en los procesos relacionados con la violencia de género: La empresa designa a una persona del departamento de recursos humanos a la que las trabajadoras deben dirigirse para solicitar información, así como para ejercer sus derechos en los casos de violencia de género”.

anteriormente citada<sup>19</sup>, nos centraremos en plasmar aquellos que matizan o desarrollan la misma.

En primer lugar y en relación a 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 determinasen los servicios sociales de atención o servicios de salud (Art. 21.4 y 25 Ley Orgánica 1/2004, artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores) siendo necesaria frecuentemente su acreditación<sup>20</sup>; en algunos casos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad<sup>21</sup> y sin que sean consideradas como absentismo a efectos de aplicación del régimen disciplinario, en otros<sup>22</sup>. Es usual además, que algunos planes de igualdad contemplen como objeto de la medida las ausencias y faltas de puntualidad relacionadas con la protección o la salud de sus hijos/as<sup>23</sup>. Estas ausencias son remuneradas solo en algunos planes<sup>24</sup>.

Existen algunos planes que, además, contemplan como justificados los retrasos o ausencias puntuales que se deriven de la realización de los trámites motivados por la

19. Ejemplos de planes de igualdad: Setex Aparki, SA; Martín Casillas, S.L.U.; Astrazeneca Farmacéutica Spain, SA; Iberia LAE S.A. Operadora SU; Gurpo Asegurador Reale.

20. Algunos ejemplos de planes de igualdad son: Construcciones y Almacenes Manuel Viso e Hijos, S.L. Objetivo I3. Actuación 031; Obrascón Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10 Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, G; Eiffage Infraestructuras. Capítulo 8. Garantía para las víctimas de violencia de género; Astrazeneca Farmacéutica Spain, S.A. Apartado 8. Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión: víctimas de violencia de género; Newimar, S.A. Artículo 58. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género.

21. Como en los casos de: plan de igualdad de Albie, S.A. Objetivo específico 8.1, medida 5; plan de igualdad de Supercor, S.A. Apartado I) Violencia de género. Acciones; plan de igualdad de Etralux, S.A. Artículo 23, apartado 6; plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, medida 5; plan de igualdad de Sacyr Construcción S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, medida 5; plan de igualdad de Bofrost, S.A. Objetivo específico 9.1, medida 3; plan de igualdad de Cafestore. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, medida 5; plan de igualdad de Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II. Derechos de las víctimas de violencia de género. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad.

22. Planes de igualdad de Supercor, S.A. Apartado I) Violencia de género. Acciones; Bofrost, S.A. Objetivo específico 9.1, medida 3. Construcciones y Almacenes Manuel Viso e Hijos, S.L. Objetivo I3. Actuación 032; Obrascón Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10 Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, F.

23. Planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad; Supercor, S.A. Apartado I) Violencia de género. Acciones; Bofrost S.A. Objetivo específico 9.1, medida 3; Seguros el Corte Inglés, Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. y Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros el Corte Inglés, S.A. Apartado 11. Violencia de género, acción 5.

24. Planes de igualdad de Albie, S.A. Objetivo específico 8.1, medida 5; y Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II. Derechos de las víctimas de violencia de género. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad.

situación de violencia de género, concretamente, la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, siempre que se acrediten fehacientemente<sup>25</sup>. En algunos casos, son considerados como permisos retribuidos<sup>26</sup>, tratándose con carácter confidencial<sup>27</sup>

A este respecto, algunos de los planes de igualdad se refieren al tratamiento económico de las incapacidades temporales derivadas de violencia de género de las trabajadoras, en cuyo caso, contemplan su abono con el 100% de su salario desde el primer día y no se computan como baja<sup>28</sup> o se le complementa el 100% de su retribución fija por la empresa o aquella que resulte más beneficiosa para la trabajadora, mientras se mantengan dicha situación de incapacidad<sup>29</sup>.

En relación a los permisos, son catorce (14) de los sesenta planes de igualdad los que contemplan este tipo de derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. En concreto, hacen referencia a cuatro tipos de permisos retribuidos, a parte del mencionado más arriba para la asistencia a juzgados, comisarías o servicios sociales.

El primero al que se alude es para el acompañamiento de hijos/as menores a consulta psicológica como consecuencia de la situación de violencia de género, siempre que coincida con horario laboral, previo aviso y posterior justificación<sup>30</sup>.

El segundo reconoce un permiso retribuido de hasta 5 días al año cuando tengan hijos/as menores de edad a su cargo o hijos/as con una discapacidad superior al 65%<sup>31</sup> o de 4 días al año, no siendo acumulables<sup>32</sup>.

---

25. Dentro de los planes de igualdad de: Albie, S.A. Objetivo específico 8.1, medida 5; Bofrost, S.A. Objetivo específico 9.1, medida 3; Supercor, S.A. - Apartado I) Violencia de género. Acciones; Setex Aparki, S.A. Objetivo específico 8.1, medida 4; Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad; Obrascon Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, E.

26. Planes de igualdad de: Etralux, S.A. Área de Violencia de Género, medida 2, acción 5; Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX, medida 2; Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6. Violencia de género. 5.6.2 Acciones, E.

27. Como es el ejemplo del plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX, medida 2.

28. Plan de igualdad de Supercor, S.A. Apartado I) Violencia de género. Acciones.

29. Plan de igualdad de Etralux, S.A. Área de violencia de género, medida 2, acción 2.

30. Es el caso del plan de igualdad de Albie, S.A. Apartado de violencia de género. Objetivo específico 8.1, medida 15.

31. Planes de igualdad de: Supercor, S.A. Apartado I) Violencia de género. Acciones; Seguros el Corte Inglés, Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. y Centro de Seguros y Servicios, Correduría el Corte Inglés, S.A. Apartado 11: Violencia de Género, acción 3.

32. Planes de igualdad de Seguros el Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. y Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros el Corte Inglés, S.A. Apartado 11: Violencia de Género, acción 3.

El tercero que se ofrece es para facilitar la atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género en su jornada laboral<sup>33</sup>. A este respecto, dos de los planes de igualdad consultados, hacen alusión a facilitar y asumir el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora por el número de sesiones que el/la especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 20 en total, ni el precio de 55 € por sesión, contra factura<sup>34</sup>.

En algún caso, además de ello, ofrecen licencias retribuidas por el tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género<sup>35</sup>. El cuarto y último, contempla la concesión de permisos retribuidos de hasta 10 días laborables, pudiendo ser fraccionados hasta un máximo de dos veces y disfrutado en un plazo máximo de tres meses desde que exista sentencia firme<sup>36</sup>.

## 5.2. Reducción de jornada laboral y reordenación del tiempo de trabajo

Siguiendo el hilo del apartado anterior, los derechos de las trabajadoras víctimas en relación a su jornada laboral y tiempo de trabajo son un tema ampliamente tratado en los planes de igualdad revisados, siendo veintiséis (26) de los sesenta, el 43,33% los que desarrollan estos aspectos para hacer frente a la protección o el derecho a la protección social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Si bien es cierto, tal y como hemos señalado con anterioridad, que existen planes que se limitan a citar los derechos de las mismas, contemplando en este caso, la facilitación por parte de las empresas para la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria de las trabajadoras<sup>37</sup>, existen otros que amplían y añaden matizaciones que han de ser tenidas en cuenta para nuestro análisis. A continuación, recogeremos algunos de estos aspectos.

Con respecto a la reducción de la jornada laboral, normalmente nos encontramos con que conlleva la disminución proporcional del salario de la trabajadora

---

33. Plan de igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda. Área de Salud Laboral, medida 5.

34. Planes de igualdad de: Valoriza Servicios Medioambientales S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 7; y Cafestore, Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 6.

35. Plan de igualdad de Seguridad Integral Secoex, S.A. Apartado 9. Violencia de género, medidas.

36. Plan de igualdad de Oracle Ibérica, S.R.L. Apartado 15. Apoyo, A, III.

37. Algunos ejemplos de planes de igualdad pueden ser: Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L. Apartado 6: Prevención de acoso sexual y violencia de género. Objetivo general: Mejorar los derechos de víctimas de violencia de género, dentro del 2º objetivo específico; Iberia LAE S.A. Operadora SU. Apartado 7.1 Violencia de género, medida C; Banco Sabadell, S.A. Apartado F: Violencia de género; Bofrost, S.A. Apartado 9, medida 5; Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX: Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género. Medida 2; Seguridad Integral Secoex, S.A. Apartado 9. Medidas.

víctima<sup>38</sup>. No obstante, existen algunas excepciones como, por ejemplo, sin disminución de salario fijo por un periodo máximo de 2 meses<sup>39</sup>; que durante los tres primeros meses la trabajadora podrá percibir íntegramente su salario y posteriormente se le disminuirá proporcionalmente al tiempo trabajado<sup>40</sup>; o que se produzca una disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla<sup>41</sup>.

En los casos en que se produzca una disminución proporcional del salario, algunos planes indican que las trabajadoras pueden suscribirse a 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<sup>42</sup>; y otros, que garantizan la no aplicación de los límites máximo y mínimo de reducción previstos en la Ley para la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de la violencia de género que tengan la necesidad de reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario<sup>43</sup>.

De manera excepcional, podemos encontrar, además, algún caso en que se haga referencia a la posibilidad de ampliación de jornada cuando la víctima de violencia de género sea una trabajadora a tiempo parcial, teniendo el derecho a aumentar sus horas de contrato si así lo solicita, con carácter preferente en el momento en el que surja dicha posibilidad<sup>44</sup>.

---

38. Planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Apartado 8: Violencia de género. Medida i; Obrascón Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Objetivo: 1, a; Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género. Derecho 1; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género. Derecho 1; Formatesa. Apartado 1: Violencia de género. Objetivo específico 1; Innovia Coptalia, S.A.U. Acciones a adoptar en materia de violencia de género. Acción 3; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9.1. Reducción de la jornada; Etralux, S.A. Área de violencia de género. Medida 2, acción 1; Valoriza Servicios medioambientales, S.A. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 1.

39. Plan de igualdad de Etralux, S.A. Apartado: Área de violencia de género. Medida 2: Mejoras en los derechos que recogen la L.O. 1/2004. Acción 1.

40. Plan de igualdad de Banco Sabadell, S.L. Apartado F: Violencia de género.

41. Plan de igualdad de Newimar, S.A. Capítulo XI. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. Derecho 1.

42. Planes de igualdad de: Extel Contact Center S.A.U. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Derecho a la reducción de la jornada laboral; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para mujeres víctimas de violencia de género. Derecho 1.

43. Plan de igualdad de Astrazeneca Farmacéutica Spain, S.A. Apartado 8: Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión: víctimas de violencia de género. Medios acordados e instrumentos de evaluación, 6.

44. Es el caso del plan de igualdad de Extel Contact Center S.A.U. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Derecho a la ampliación de la jornada laboral.

Por otro lado, la mayoría los planes de igualdad estudiados aluden a que la reducción de jornada o reordenación de tiempo de trabajo<sup>45</sup> puede realizarse 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 relación a la concreción horaria de la reducción, hay planes que explicitan que 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<sup>46</sup> y otras que aplican los criterios establecidos para la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar en su plan de igualdad<sup>47</sup>.

Por lo que se refiere a la flexibilidad en materia de horarios y jornadas, existen planes de igualdad que facilitan el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapte a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación<sup>48</sup>; siempre y cuando sea factible a las necesidades del puesto de trabajo<sup>49</sup>. En caso de discrepancia hay planes que recurren a la comisión de seguimiento<sup>50</sup>. Otros contemplan que la trabajadora podrá solicitar una modificación temporal de su régimen horario realizando su actividad laboral en horario continuado durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima<sup>51</sup>. Finalmente, en algún acuerdo se señala el derecho a organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades que cada trabajadora tenga a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible y otras formas patentes en la empresa<sup>52</sup>.

---

45. En otros planes se refieren “a la reordenación del tiempo de trabajo (y no a la reducción de jornada) 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” Véase: plan de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género; Obrascon Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho B; Etralux, S.A. Apartado: Área de violencia de género. Medida 2: Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004. Acción 1; Valoriza Servicios Medioambientales S.A. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 1.

46. Plan de igualdad de Newimar, S.A. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho 1.

47. Plan de igualdad de Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9: Protección contra la violencia de género. 9.1: Reducción de la jornada.

48. Plan de igualdad de Innovia Coptalia, S.A.U. Apartado: Acciones a adoptar en materia de violencia de género.

49. Plan de igualdad de Oracle ibérica, S.R.L. Apartado: Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género. 15: Apoyo. Mejora I.

50. Plan de igualdad de Oesia Networks, S.L. Apartado IX: Conciliación y responsabilidad. Medida 9.

51. Plan de igualdad de Redexis Gas, S.A. Capítulo III: Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Apartado B.

52. Plan de igualdad de Xtel Contact Center, S.A.U. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.



Por último, en relación a la preferencia a la hora de elegir el periodo de vacaciones, la totalidad de los planes de igualdad estudiados ofrecen preferencia a la hora de elegirlo, pero éstos no incluyen la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género, sino que hacen referencia a la plantilla en general. Los pocos que incluyen este aspecto<sup>53</sup> enfatizan en la preferencia de la posibilidad de elección y modificación del período de vacaciones. Además, alguno de los planes de igualdad ofrecen fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto<sup>54</sup>.

## 6. LUGAR DE TRABAJO: TRASLADOS O DESPLAZAMIENTOS. EL TELETRABAJO

Otro de los aspectos que, en relación con la violencia de género, aparece con mayor frecuencia en nuestros planes de igualdad es la regulación del traslado o cambio de centro de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género. En este sentido, es destacable cómo treinta y uno (31) de los sesenta planes de igualdad de la muestra seleccionada, esto es, un 51,66%, abordan la regulación de tal derecho, siguiendo el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores –para el conjunto de los asalariados– y el art. 82 del Estatuto Básico del Empleado Público –para el ámbito del empleo público–. No obstante, algunos planes incorporan también, algunas especificaciones que son las que destacaremos a continuación.

Así, y si bien –como decimos– podemos encontrar algunos planes de igualdad que se limitan a citar dicho derecho<sup>55</sup>, o a referenciar únicamente algunas de sus concreciones (las ayudas económicas para el traslado de las trabajadoras víctimas<sup>56</sup> o la duración de la reserva de puesto de trabajo<sup>57</sup>), la mayoría de la muestra seleccionada

---

53. Por ejemplo: plan de igualdad de: Albie, S.A. Objetivo específico 6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla; Etralux, S.A. Apartado 9: Vacaciones; y el grupo Martín y Casillas, S.L.U. Apartado 4: Vacaciones.

54. Plan de igualdad del Grupo Martín y Casillas, S.L.U. Apartado 4: Vacaciones. Propuestas.

55. Como, por ejemplo, planes de igualdad de: Seguros el Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. y Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros el Corte Inglés, S.A. Apartado 11. Acción 2; Servicios Securitas, S.A. Objetivo: Respetar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección. Medida 1; Supercor, S.A. Apartado I: Violencia de género. Acciones; Setex Aparaki, S.A. Apartado: Violencia de género. Objetivo 8.1. Medida 2.

56. Algunos ejemplos de planes de igualdad de: Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. Apartado 4.7.4. Medidas, 4; Setex Aparaki, S.A. Apartado: Violencia de género. Objetivo 8.1. Medida 2; Valoriza Servicios Medioambientales S.A. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 6; Cafestore. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 7.

57. Planes de igualdad de Oracle Ibérica, S.R.L. Apartado 15: Apoyo, 14.1; Iberia LAE S.A. Operadora SU. Apartado 7: Violencia de género. Medida D.



suele describir la delimitación funcional y geográfica del puesto de trabajo vacante sobre el que se extiende el derecho preferente de la trabajadora cuando 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.

En primer lugar y en relación al ámbito funcional, podemos encontrar ligeras variaciones en los planes de igualdad seleccionados para referirse al traslado de la trabajadora víctima de violencia de género a otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquiera sus centros. Así, el traslado podría implicar, por un lado, la ocupación de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente<sup>58</sup>, del mismo grupo o nivel equivalente<sup>59</sup> o del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente<sup>60</sup>. En otros casos, únicamente se habla de dentro de la categoría igual o equivalente<sup>61</sup> o del mismo grupo profesional<sup>62</sup>. Finalmente, en otros casos se opta por no especificar categoría o grupo y referirse en general a otro puesto de trabajo<sup>63</sup> en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo. Solo uno de los planes de igualdad contempla la posibilidad de traslado a un puesto de nivel inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional. En tales supuestos, se plantea la adopción de medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima<sup>64</sup>.

En segundo lugar, referente a la movilidad geográfica, la gran mayoría de los planes de igualdad aluden específicamente al traslado como las situaciones en que –la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios– y se desplace a –cualquier otro de sus centros de trabajo–, entendiendo que dichos centros puedan encontrarse en la “misma o distinta

---

58. Planes de igualdad de: Banco Sabadell, S.A. Apartado F: Violencia de género; Etralux, S.A. Apartado 2: Recolocación en otro centro de trabajo de Etralux; Sacyr Construcción S.A. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 3.

59. Es el caso del plan de igualdad de Extel Contact Center, S.A.U. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Apartado: 2: Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género.

60. Plan de igualdad de Newimar, S.A. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

61. Planes de igualdad de: Albie, S.A. Objetivo específico 6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla. Medida 5; Obrascon Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho C; Innovia Coptalia, S.A.U. Apartado: Acciones a adoptar en materia de violencia de género.

62. Planes de igualdad de: Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 6.11: Excedencias; As-trazeneca Farmacéutica Spain, S.A. Apartado 8: Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión: víctimas de violencia de género. Medida 7.

63. Plan de igualdad de Compañía de Vigilancia, S.L. Apartado: Mejorar los derechos de las víctimas de violencia de género.

64. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Apartado 2: Reordenación del tiempo de trabajo. Propuesta 2.3.

localidad". No obstante, hay algunos que recalcan el hecho de que el centro se encuentre fuera del lugar residencial habitual<sup>65</sup>, enfatizando en el distanciamiento geográfico con el agresor. En tales casos, existen planes que garantizan el traslado sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto<sup>66</sup>, agilizando los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia, sin necesidad de cumplir con los plazos previstos en los convenios de aplicación<sup>67</sup>. Solamente uno de ellos contempla además el traslado dentro de la misma localidad, en cuyos casos, se alude al mantenimiento de la confidencialidad y sigilo<sup>68</sup>.

En caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, según se indica en un único plan de la muestra analizada<sup>69</sup>, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la prestación de servicios de manera simultánea. En tales casos, las medidas pueden consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, la reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo; favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales de la víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

En tercer lugar, en relación a la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producir en el futuro para su traslado a otros puestos de trabajo, son solo siete<sup>70</sup> de los sesenta planes de igualdad los que recogen esta información. Uno de ellos, además, añade la obligación de esta comunicación a la representación legal de los trabajadores<sup>71</sup>. Por otro lado, y referido

---

65. Planes de igualdad de: Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9.2: Movilidad geográfica; Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L. Apartado 6: Prevención de acoso sexual y violencia de género. Objetivo General: Mejorar los derechos de víctimas de la violencia de género; Newimar, S.A. Artículo 58. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

66. Planes de igualdad de: Compañía de Vigilancia Aragonesa, S.L. Apartado: Mejorar los derechos víctimas de la violencia de género. Objetivos específicos; Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6: Violencia de género; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantías para las víctimas de violencia de género.

67. Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6: Violencia de género.

68. Plan de igualdad de Martín Casillas S.L.U. Apartado 2: Reordenación del tiempo de trabajo.

69. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Apartado 5: Propuestas. 5.2: Otras propuestas.

70. Planes de igualdad de: Extel Contact Center, S.A.U. Apartado 2: Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género; Banco Sabadell, S.A. Apartado F: Violencia de género; Compañía de Vigilancia Aragonesa, S.L. Apartado de Promoción y Formación; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 5: Formación y Promoción; Etralux, S.A. Apartado: Acreditación víctima de violencia de género. Apartado 2: Recolocación en otro centro de trabajo de Etralux; Astrazeneca Farmacéutica Spain, S.A. Apartado 2, Promoción: Formación y desarrollo profesional; Newimar, S.A. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho 3.

71. Plan de igualdad de Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9: Protección contra la violencia de género.

a la duración inicial de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, la mayoría de los planes explicitan un periodo de seis (6) meses<sup>72</sup>, sobre lo establecido en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, en algún caso, sin necesidad de seguir el procedimiento establecido para el mismo<sup>73</sup>. No así, también nos encontramos con otros planes que lo amplían hasta los diez<sup>74</sup>, doce<sup>75</sup> y dieciocho<sup>76</sup> meses. Unánimemente en todos los planes de Igualdad se indica que, a la finalización del periodo correspondiente, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo, estableciendo en alguna ocasión, un plazo de 15 días para su comunicación<sup>77</sup> y en cuyo caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

En cuarto lugar, es llamativo cómo algunos planes de igualdad incorporan ayudas económicas para el traslado de las trabajadoras víctimas de violencia, a pesar de que no tengan la obligación empresarial para sufragar los gastos que ello suponga. Algunos establecen una ayuda económica para contribuir a los gastos de mudanza, que puede variar de los 500 euros<sup>78</sup>, mensuales durante seis meses<sup>79</sup>, a los 1500 euros, en una sola ocasión, contra factura y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa<sup>80</sup> o en concepto de «ayuda al traslado», la cantidad equivalente a una mensualidad del salario que, por conceptos fijos, perciba la trabajadora, en un solo

---

72. Planes de igualdad de: Extel Contact Center S.A.U. Apartado: Derecho preferente al cambio de centro; Banco Sabadell, S.A. Apartado F: Violencia de género; Martín Casillas, S.L.U. Apartado: Medida 2: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 6.11: Excedencias; Etralux, S.A. Medida 2. Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004. Acción 3; Sacyr Construcción S.A. Apartado VII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medida 2; Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6.2: Acción f; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género. Derechos; Newimar, S.A. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho 3; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para víctimas de violencia de género; Innovia Coptalia, SAU. Apartado: Acciones a adoptar en materia de violencia de género.

73. Planes de igualdad de: Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6.2; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género.

74. Plan de igualdad de Bofrost, S.A. Apartado 9: Violencia de género. Medida 5.

75. Planes de igualdad de: Oracle Ibérica S.R.L. Apartado 15: Apoyo II; Obrascón Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho C.

76. Plan de igualdad de Seguridad Integral Secoex, S.A. Apartado 9: Violencia de género. Medidas.

77. Plan de igualdad de Newimar, S.A. Artículo 58: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho 3.

78. Plan de igualdad de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. Apartado 4.7.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación. Medida 4.

79. Plan de igualdad de Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género. Acción 7.1.4.

80. Planes de igualdad de: Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 6; y Cafestore. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 7.

pago, no teniendo carácter consolidable<sup>81</sup>. En otros, se opta por conceder permisos retribuidos, de 3 días para el cambio de domicilio<sup>82</sup> o de 5 días con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud<sup>83</sup>. Finalmente, también podemos encontrar la opción de conceder anticipos para paliar los gastos de desplazamiento o traslado<sup>84</sup>.

Por último, con respecto al teletrabajo, cabe destacar cómo solo cinco planes de los sesenta recogen información sobre este asunto y ninguno está relacionado con los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. Más bien, son medidas que se contemplan en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>85</sup>; excepcionalmente, para trabajadoras embarazadas y de forma puntual, a las personas que lo soliciten argumentando una situación concreta y de carácter temporal (como por ejemplo, enfermedades de familiares dependientes, días no lectivos y gestiones personales urgentes) siempre y cuando en el puesto y proyecto sea viable el teletrabajo<sup>86</sup>. Éste es un punto seguramente débil de estos acuerdos que quizás la futura ley de trabajo a distancia ayude a solventar.

## 7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y EXCEDENCIAS

Otro de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género que suelen incluir los planes de igualdad de nuestra muestra es el relativo a la suspensión del contrato de trabajo. En este caso, diecinueve (19) de los sesenta seleccionados, el 31,66% incluyen cláusulas para la protección de las víctimas de violencia de género. En algunos casos, se remiten únicamente a la regulación legal contemplada en

---

81. Plan de igualdad de Albie, S.A. Apartado Violencia de Género, objetivo específico 8.1, medida 17.

82. Plan de igualdad de Seguridad Integral Secoex, S.A. Apartado 9. Violencia de género, objetivo específico: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección. Medidas.

83. Plan de igualdad de Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género, movilidad geográfica.

84. Plan de igualdad de Setex Apariki, S.A. Apartado Violencia de género, objetivo específico 8.1, medida 3.

85. Planes de igualdad de: Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado de Conciliación de la vida laboral y familiar, acción 5.1.1.2; Philips Lighting, S.L.U. Apartado 7. Planes de acción, área de Conciliación; Ibermutuamur, Mutua Colaboradora de la Seguridad Social n.º 274. Apartado medidas y acciones, Medida 4.3 Flexibilidad laboral, acción 4.3.1 y acción 4.3.2.; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 7. Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

86. Plan de igualdad de Oesia Networks, S.L. Apartado IX. Conciliación y corresponsabilidad. Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de Oesia, medida 4.

los arts. 45.1.n) y 48.8 del Estatuto de los Trabajadores<sup>87</sup>; en otros, describen de manera más detallada algunas de las especificaciones que aplican en torno a la norma.

En relación a la duración en que se extiende la reserva del puesto de trabajo cuando se solicita la suspensión de contrato por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género, la mayoría de los planes de igualdad reconocen un periodo de 6 meses, extensible a 18, en el caso en que el/la Juez así lo considere<sup>88</sup>. En algunos planes de igualdad, se explicita incluso, que no precisará de preaviso si acredita su situación con un mínimo de 10 días hábiles<sup>89</sup>. No obstante, también podemos encontrar planes que hacen referencia a una duración con reserva de puesto de 12 meses, que el/la juez podrá prorrogar hasta un máximo de 18<sup>90</sup> o de hasta los 24 meses<sup>91</sup>.

Durante este periodo de suspensión de contrato, las trabajadoras víctimas de violencia de género, siguiendo lo que concretan la mayoría de los planes de igualdad de nuestra muestra reflejo de los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social (art. 208, punto 1 y 2, y art. 210), tienen derecho a las prestaciones por desempleo, cumpliendo los requisitos generales<sup>92</sup>, así como a otras prestaciones

87. Algunos ejemplos de los planes de igualdad de: Actren Mantenimiento Ferroviario, SA; Bofrost, S.A.

88. Es el caso de los planes de igualdad de: Banco Sabadell, S.A. Apartado F. Violencia de género; Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX. Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género, medida 2; Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 2; Sacyr Construcción S.A. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 2; Cafestore. Apartado VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, objetivo 1, medida 2; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9. Protección contra la Violencia de Género - 9.3 Suspensión del contrato de trabajo; Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género, suspensión del contrato; Newimar, S.A. Artículo 58. - Derechos Laborales de las trabajadoras víctimas de la Violencia de género, 4; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género; Innovia Coptalia, S.A.U. Apartado Áreas de actuación, acciones a adoptar en materia de violencia de género.

89. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Anexo II. a. Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora. Propuesta 2.1.

90. Es el caso del plan de igualdad de Oracle Ibérica, S.R.L Apartado Acoso sexual y por razón de sexo; violencia de género, 15. Apoyo, IV.

91. Plan de igualdad de Extel Contact Center, S.A.U. Apartado f. Violencia de Género, objetivo específico: divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección, medida 8.

92. Ejemplo de los planes de igualdad de: Oracle Ibérica, S.R.L. Apartado Acoso sexual y por razón de sexo; violencia de género, 15. Apoyo, IV; Extel Contact Center, S.A.U. Anexo II. Derechos de las víctimas de violencia de género. Apartado 2. Derechos de las trabajadoras/es por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género, derecho a la suspensión de la relación laboral; Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX. Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género, medida 2; Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género, suspensión del contrato; Etralux, S.A. Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia

de la Seguridad Social, considerándose en situación asimilada a la de alta<sup>93</sup>. Por otro lado, existen planes que además, garantizan a la trabajadora víctima de violencia de género una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes<sup>94</sup>, la suspensión temporal del pago de las cuotas de los préstamos vigentes durante un periodo máximo de un año (artículo 56 del Convenio Colectivo de Banca)<sup>95</sup>, o el derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, siendo computable el tiempo de suspensión del contrato de trabajo a efectos de antigüedad<sup>96</sup>.

En lo relativo a las excedencias, son destacables las escasas referencias que se hacen en nuestros planes de igualdad, siendo únicamente seis (6) planes<sup>97</sup> de los sesenta los que especifican aspectos, sobre todo, en relación a su duración, en este caso, variable y en algunos casos, coincidente con las concedidas para la suspensión del contrato del trabajo. Así, hay algunos planes de igualdad que lo establecen en 6 meses, ampliables hasta 12<sup>98</sup> o 18 con reserva del puesto de trabajo para la trabajadora víctima de violencia de género<sup>99</sup>, otras con un máximo de 12 meses, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo y siendo computable a efectos de antigüedad y derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación<sup>100</sup>, así como una duración máxima de 24 meses de reserva de puesto de trabajo, siempre que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión hasta esa duración máxima y, en

---

de género, apartado 3: suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Eje 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género.

93. Plan de igualdad de Extel Contact Center S.A.U. Anexo II. Derechos de las víctimas de violencia de género. Apartado 2. Derechos de las trabajadoras/es por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género, derecho a la suspensión de la relación laboral.

94. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Anexo II. a. Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora. Propuesta 2.4.

95. Planes de igualdad de Banco Sabadell, S.A. Apartado F. Violencia de género.

96. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U. Anexo II. a. Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora. Propuesta 2.5.

97. Planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L.; Actren Mantenimiento Ferroviario, SA; Albie, S.A; Etralux, S.A.; Obrascon Huarte Lain, SA; Grupo Eiffage Infraestructuras.

98. Plan de igualdad: Obrascon Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. 2) Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

99. El caso de los planes de igualdad de: Albie, S.A. Apartado de Violencia de Género, objetivo específico 8.1., medida 16; y Etralux, S.A. Área de Violencia de Género. Medida 2. Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004, acción 4.

100. Plan de igualdad de Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II. Derechos de las víctimas de violencia de género, excedencia.

cualquier caso, siempre que continúe esa situación<sup>101</sup>. En algún caso, se concede una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 12 meses y posteriormente con derecho preferente al reingreso<sup>102</sup>.

## 8. EXTINCIÓN POR VIOLENCIA DE GÉNERO

En relación a las normas sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, son quince (15) de los sesenta planes de igualdad estudiados, el 25% de la muestra, los que lo consideran.

No obstante, llama la atención cómo más de la mitad de estos mismos planes hacen una mera mención de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. El resto suele atender a otros aspectos relacionados como pueden ser: el reconocimiento de la situación legal de desempleo; la exclusión de las ausencias del cómputo que permitía la extinción objetiva del contrato por exceso de morbilidad; y la nulidad del despido.

Referido al reconocimiento de la situación legal de desempleo involuntario en los planes de igualdad seleccionados, en ocasiones se recuerda cómo la trabajadora víctima de violencia de género, cumpliendo los requisitos generales, tiene derecho a cobrar prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social (apartado 1.1 letra e, art. 208)<sup>103</sup>. En algún caso, se especifica además, el procedimiento para la acreditación de la situación legal de desempleo, como por ejemplo, a través de la comunicación escrita del empresario sobre la extinción o de la relación laboral junto con la orden de protección a favor de la víctima o en su defecto junto el informe del

---

101. Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6. Violencia de género. 5.6.2. Acciones, f).

102. Plan de igualdad del Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8. Garantía para las víctimas de violencia de género. Acción 8.1.1.1.

103. Planes de igualdad de: Extel Contact Center, S.A.U. Apartado 2: Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena que sean víctimas de violencia de género. Derecho a la suspensión de la relación laboral; Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6: Violencia de género. Acciones 5.6.2, a; Etralux, S.A. Apartado: Acreditación víctima de violencia de género. 3: Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo; Martín Casillas, S.L.U. Apartado: Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora. Apartado 5.2: Propuestas; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género.



Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género<sup>104</sup>.

Una vez extinguido el contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, algunos planes de igualdad contemplan el derecho de la misma a la reincorporación inmediata y/o preferente si no han transcurrido más de 24 meses desde que se produjo dicha extinción, en caso de solicitud<sup>105</sup>. Otros utilizan, en la medida de sus posibilidades, recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la reubicación en alguno de los centros de trabajo de la empresa<sup>106</sup>.

Asimismo, algunas de los planes hacen referencia a la extinción del contrato por causas objetivas, en la que no se computarán las faltas de asistencia, a los efectos del antiguo artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores las ausencias debidas 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<sup>107</sup>.

Por último, algunos de los planes de igualdad aluden al despido nulo, coincidiendo en que la decisión extintiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género no será válida por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la normativa vigente<sup>108</sup>.

---

104. Plan de igualdad de Etralux, S.A. Apartado 5: Acreditación de la situación legal por desempleo.

105. Como, por ejemplo, el plan de igualdad de Extel Contact Center S.A.U. Apartado F: Violencia de género. Medida 9.

106. Plan de igualdad de Etralux, S.A. Apartado: Área de violencia de género. Medida 2: Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004. Acción 6.

107. Planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género. Apartado 5: Extinción del contrato de trabajo; Obrascon Huarte Lain, S.A. Apartado 4.10: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derecho E.; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 9: Protección contra la violencia de género. Apartado 9.5: Cómputo de las faltas de asistencia.

108. Planes de igualdad de: Comedores Colectivos de Celis, S.L. Anexo II: Derechos de las víctimas de violencia de género; Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6: Violencia de género. Acción 5.6.2; Martín Casillas, S.L.U. Apartado IX: Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género. Medida 2: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas víctimas de violencia de género; Grupo Eiffage Infraestructuras. Apartado 8: Garantía para las víctimas de violencia de género; Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente S.L. Apartado: Eje 7: Garantías para mujeres víctimas de violencia de género.



## 9. CONCIENCIACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Estrechamente conectado con todo lo anterior, es posible encontrar distintas medidas y objetivos a corto y largo plazo que actúen a favor de la concienciación y sensibilización de toda la plantilla en casos de violencia de género; de información para la detección y protección de las trabajadoras; realización de actividades formativas y establecimiento de convenios que favorezcan su inserción laboral.

En lo relativo a la sensibilización, un primer ejemplo frecuente dentro los planes de igualdad analizados lo encontramos en la organización de campañas especiales el 25 de Noviembre, día contra la violencia de género<sup>109</sup>. Además, es común llevar a cabo programas de sensibilización de la plantilla contra la violencia de género a través de acciones formativas e informativas sobre los derechos laborales de este colectivo y su realidad<sup>110</sup> y llevar a cabo acciones de concienciación en colaboración, por ejemplo, con el Instituto de la Mujer<sup>111</sup>.

La segunda acción más común entre la muestra estudiada es la difusión de información sobre los derechos reconocidos legalmente para las mujeres víctimas de violencia de género a través de los medios de comunicación interna de las empresas<sup>112</sup>, de campañas informativas<sup>113</sup>, así como mediante la elaboración y publicación de catálogos con los recursos disponibles contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>114</sup>.

En tercer y último lugar, nos encontramos con las acciones formativas ofertadas en los planes de igualdad, instrumento fundamental en la mejora de la empleabilidad de las trabajadoras. En este sentido, es reseñable cómo veinte (20) planes de igualdad,

---

109. Planes de igualdad de: Albie, S.A. Apartado: Violencia de género. Medida 13; Bofrost, S.A. Apartado 9: Violencia de género. Medida 6; Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. Apartado 10: Comunicación y difusión del plan de igualdad; Supercor, S.A. Apartado I: Violencia de género.

110. Plan de igualdad de Serveis Integrals Lafuente, S.L. Apartado: Área de acceso al empleo; Seguros el Corte Inglés Vida, Pensiones, y Reaseguros, S.A. Apartado 11: Violencia de género. Acción 9; Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros el Corte Inglés, S.A. Apartado 11: Violencia de género. Acción 9.

111. Es el caso de los planes de igualdad de: Cafestore. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Objetivo 2. Medida 2; Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. Apartado VIII: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Objetivo 2. Medida 2.

112. Planes de igualdad de: Servicios Securitas, S.A. Apartado: Protocolo de prevención de acoso sexual y/o razón de sexo. Objetivo: Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección; Grupo Asegurador Reale. Apartado 7: Objetivos específicos. Medidas a implantar; Extel Contact Center, S.A.U. Apartado F: Violencia de género. Medidas; Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L. Apartado: Refuerzo del compromiso de la dirección en el ámbito de conciliación e igualdad.

113. Planes de igualdad de Seguros el Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. Apartado 11: Violencia de género; Bofrost, S.A. Apartado 8: Acoso sexual y por razón de sexo.

114. Un ejemplo de ello lo encontramos en el plan de igualdad de Servicios Securitas, S.A. Apartado: Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Medidas.

cerca del 34% llevan a cabo actuaciones formativas de diversa índole<sup>115</sup>, entre las que se encuentran las dirigidas a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante bolsas de empleo<sup>116</sup> establecidas en acuerdos o convenios entre la empresa y los organismos públicos/privados de carácter estatal o autonómico<sup>117</sup>. Por otro lado, son destacables otros objetivos que se persiguen desde distintos planes de igualdad analizados, como son: priorizar que las trabajadoras víctimas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos personales participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto<sup>118</sup>; facilitar el acceso a la formación que pudiera ser necesaria para el desempeño de su trabajo, tras la reincorporación de una trabajadora víctimas de violencia de género<sup>119</sup>; el acceso a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional<sup>120</sup>; o facilitar procesos de promoción profesional<sup>121</sup>.

## 10. CONCLUSIONES

Para concluir, un primer aspecto que merece ser reseñado dentro del estudio realizado es la ausencia total de referencias específicas a los colectivos de víctimas de violencia de género doblemente vulnerables, como pueden ser las trabajadoras de edad avanzada, rurales, con discapacidad o inmigrantes –objeto de estudio del proyecto en que se enmarca la presente investigación–. Este tratamiento generalizado, por tanto, invisibiliza las singularidades o barreras específicas que pueden encontrar estas trabajadoras. No cabe duda que, en este campo de estudio, las estructuras de las organizaciones sindicales representativas de nuestro país jugarían un papel clave para indagar sobre las circunstancias socioculturales de los sectores y grupos de trabajadoras, así como para desarrollar propuestas de mejora que atiendan de manera más efectiva a

---

115. Algunos ejemplos son los planes de igualdad de: Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. Apartado 5.6.2. Derecho h; Redexis Gas, S.A. Apartado 4: Ámbito de la formación. Apartado b; As-trazeneca Farmacéutica Spain, S.A. Título II. Apartado 5: Formación; Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L. Apartado g. Objetivo 5; Cafestore. Capítulo III. Apartado II: Formación.

116. Plan de igualdad de Oesia Networks, S.L. Apartado 5.1: Acceso al empleo. Medidas.

117. Planes de igualdad de: Socamex, S.A.U. Apartado E: Acciones a adoptar en materia de promoción profesional; Seguros el Corte Ingles Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A. Apartado 11: Violencia de género. Acción 9; Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros el Corte Ingles, S.A. Apartado 11: Violencia de género. Acción 9; Urbaser, S.A. Apartado A: Acciones a tomar en materia de selección y contratación del personal. Contratación.

118. Plan de igualdad de Cementos Cosmos, S.A. Apartado C: Formación y desarrollo.

119. Plan de igualdad de Redexis Gas, S.A. Apartado 4: Ámbito de formación. Apartado b.

120. Claro ejemplo del plan de igualdad de Etralux S.A. Anexo IV: Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género.

121. Plan de igualdad de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. Apartado 4.5: Formación continua.

sus necesidades sociolaborales. Es más, creemos que la actuación por parte de otros agentes como son los organismos administrativos y tripartitos, de diálogo social y de concertación, ya sea a nivel estatal como a nivel de Comunidades Autónomas, ayudaría a desarrollar buenas prácticas, fomentando unidades de negociación donde se insista sobre la importancia de esta materia.

En un análisis general y desde el punto de vista cuantitativo, hemos de destacar que si bien son numerosos los planes de igualdad de la muestra que no hacen tratamiento de la violencia de género y algunos lo hacen pero de manera superficial, creemos que el hecho de que cerca del 80% de los planes de igualdad analizados contemplen alguna mención a esta lacra social debe ser valorado muy positivamente como reflejo de la progresiva atención y, por tanto, importancia de estos instrumentos que, seguramente, debieran de ser objeto de una más clara coordinación a nivel legal que impida un tratamiento estanco de dos realidades –la desigualdad y la violencia frente a las mujeres– lógica e intrínsecamente conectadas.

En un análisis pormenorizado de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y a nivel cualitativo, así como hemos encontrado medidas novedosas y beneficiosas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los planes de igualdad, como pueden ser las ayudas para traslados y desplazamientos o la remuneración de atención psicológica –entre otras–, consideramos que sería necesario profundizar e incorporar medidas que garanticen la estricta confidencialidad y protección de datos necesaria en estos casos y en el ámbito del teletrabajo –cuya atención pasa desapercibida dentro de la muestra estudiada– tratándose de temas especialmente sensibles para las víctimas, más aún si cabe en la situación de pandemia actual en la que nos encontramos, a partir de la cual se ha producido un incremento de la violencia de género.

Por último, creemos que los planes de igualdad debieran convertirse en una herramienta pertinente de innovación desde la que proponer nuevas medidas que vayan más allá de lo previsto legalmente, relevantes por los propios interlocutores sociales para convertir a las empresas en agentes sociales del cambio y lucha contra la violencia de género. Los planes de igualdad juegan un papel fundamental en la difusión o incluso enseñanza de medidas no siempre bien conocidas por la población interesada, pero absolutamente imprescindibles para el tratamiento multidisciplinar de estas situaciones ya que, a pesar de producirse en muchos casos fuera del centro y del tiempo de trabajo, tienen un indudable impacto sobre la relación laboral. Además, entendemos que estas medidas novedosas, como reacciones frente a esta lacra, deberían estar orientadas no solo a la tutela de las víctimas, sino también a concienciar a los posibles maltratadores de lo inadmisibles de su conducta, como formas preventivas y de rechazo contra cualquier forma de violencia contra las mujeres.

## 11. ANEXO. LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS

1. Plan de igualdad Activa Mutua 2008 Mutua colaboradora de la Seguridad Social N° 3  
Sector: Seguros  
Publicación: BOE Resolución de 30 de diciembre de 2016  
Vigencia: 01/01/2016 - 21/12/2019 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
2. Plan de igualdad Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A.  
Sector: Reparación y Mantenimiento Automoción  
Publicación: BOE Resolución de 20 de febrero de 2017  
Vigencia: 14/09/2016 - 31/12/2019 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
3. Plan de igualdad Albie, S.A.  
Sector: Comercio  
Publicación: BOE Resolución de 23 de noviembre de 2018  
Vigencia: 06/11/2018 - 05/11/2022 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
4. Plan de igualdad Astrazeneca Farmacéutica Spain, S.A.  
Sector: Comercio productos farmacéuticos  
Publicación: BOE 29 de enero de 2018  
Vigencia: 1/01/2018 - 1/01/2023 (5 años)  
Autoridad Laboral: Estatal
5. Plan de igualdad Banco Sabadell, S.A.  
Sector: Banca  
Publicación: BOE Resolución de 26 de julio de 2017  
Vigencia: 02/06/2016 - 31/12/2020 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
6. Plan de igualdad Bilbo Guardas, S.L.  
Sector: Actividades de Seguridad  
Publicación: BOE Resolución de 31 de octubre de 2018  
Vigencia: 31/08/2018 - 31/08/2021 (3 años)  
Autoridad laboral: Estatal
7. Plan de igualdad Bofrost S.A.  
Sector: Comercio  
Publicación: BOE Resolución de 19 de marzo de 2019  
Vigencia: 01/01/2019 - 31/12/2022 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal

8. Plan de igualdad Cafestore  
Sector: Restauración  
Publicación: BOE Resolución de 19 de marzo de 2019  
Vigencia: 18/02/2019 - 18/11/2022 (3 años)  
Autoridad laboral: Estatal
9. Plan de igualdad Cementos Cosmos, S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 12 de julio de 2018  
Vigencia: Indefinida  
Autoridad laboral: Estatal
10. Plan de igualdad Centro de Seguros y Servicios, Correduría de seguros El Corte Inglés, S.A.  
Sector: Seguros  
Publicación: BOE Resolución de 30 de diciembre de 2016.  
Vigencia: 31/11/2016 - 02/11/2021 (5 años)  
Autoridad laboral: Estatal
11. Plan de igualdad Cesce S.A.  
Sector: Enseñanza  
Publicación: BOE Resolución de 15 de diciembre de 2016.  
Vigencia: 25/11/2016 - 31/11/2020 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
12. Plan de igualdad Comedores colectivos de Celis, S.L.  
Sector: Servicios de comidas  
Publicación: BOE Resolución de 29 de mayo de 2017.  
Vigencia: 21/04/2017 - 21/04/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
13. Plan de igualdad Compañía de vigilancia S.L.  
Sector: Servicios de Sistemas de Seguridad  
Publicación: BOE Resolución de 7 de junio de 2017.  
Vigencia: 09/03/2017 - 08/03/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
14. Plan de igualdad Construcciones Porman, S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de Granada de 18 de octubre de 2019  
Vigencia: Indefinida  
Autoridad laboral: Provincial

15. Plan de igualdad Construcciones E.C. Casas, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de Pontevedra 25 de octubre de 2019  
Vigencia: 05/06/2019 a 05/06/2023 (4 años)  
Autoridad laboral: Provincial
16. Plan de igualdad Construcciones López Cao, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de A Coruña de 30 de enero de 2020  
Vigencia: Carece inicialmente de plazo determinado de vigencia si bien su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años a contar desde su firma.  
Autoridad laboral: Provincial
17. Plan de igualdad Construcciones y almacenes Manuel Viso e hijos, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de Ourense 29 de junio 2019  
Vigencia: 4 años  
Autoridad laboral: Provincial
18. Plan de igualdad Ensevier Servicios medioambientales, S.A.  
Sector: Recogida de residuos  
Publicación: BOE Resolución 19 de enero de 2018  
Vigencia: No disponible  
Autoridad laboral: Estatal
19. Plan de igualdad Etralux, S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 19 de marzo de 2019  
Vigencia: 20/12/2018 –19/12/22  
Autoridad laboral: Estatal
20. Plan de igualdad Excavaciones Geos, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de Alicante de 02 de diciembre de 2019  
Vigencia: 4 años  
Autoridad laboral: Provincial
21. Plan de igualdad Extel Contact Center S.A.U.  
Sector: Servicios Comerciales y Apoyo a Empresas  
Publicación: BOE Resolución de 19 de diciembre de 2017  
Vigencia: 01/01/2018 - 31/12/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal

22. Plan de igualdad Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda  
Sector: Servicio Público Estatal  
Publicación: BOE Resolución de 24 de abril de 2018  
Vigencia: 01/01/2018 - 31/12/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
23. Plan de igualdad Fidelis Servicios Integrales, S.L.U.  
Sector: Consultoría Gestión Empresarial  
Publicación: BOE Resolución de 16 de mayo de 2018  
Vigencia: 27/04/2018 - 26/04/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
24. Plan de igualdad Formatesa  
Sector: Instalaciones eléctricas  
Publicación: BOP de Pontevedra 20 de enero de 2020  
Vigencia: 3 años  
Autoridad laboral: Provincial
25. Plan de igualdad Francisco Gómez y Cía, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de A Coruña 27 DE JUNIO DE 2019  
Vigencia: 4 años  
Autoridad laboral: Provincial
26. Plan de igualdad Gestión profesional de servicios sociosanitarios y educativos, S.L.  
Sector: Servicios Sociales, Educativos Sanitarios y Sociosanitarios  
Publicación: BOJA Resolución de 26 de febrero de 2020  
Vigencia: 26/02/2020 - 31/12/2024 (4 años)  
Autoridad laboral: Autonómico
27. Plan de igualdad Grupo Asegurador Reale  
Sector: Seguros  
Publicación: BOE Resolución de 19 de enero de 2018.  
Vigencia: 01/01/2017 - 31/12/2020 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
28. Plan de igualdad Grupo Eiffage Infraestructuras  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 11 de noviembre de 2015  
Vigencia: 15/07/2015 hasta el 15/07/ 2019 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal

29. Plan de igualdad Grupo Eurovia España  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 31 de octubre de 2018  
Vigencia: Indefinida  
Autoridad laboral: Estatal
30. Plan de igualdad Iberia LAE, S.A. - Operadora SU  
Sector: Transporte Aéreo  
Publicación: BOE Resolución de 16 de mayo de 2018  
Vigencia: No específica  
Autoridad laboral: Estatal
31. Plan de igualdad Ibermutuamur, MCSS N° 274  
Sector: Seguros  
Publicación: BOE Resolución de 18 de diciembre de 2018.  
Vigencia: 01/03/2018 - 28/02/2022  
Autoridad laboral: Estatal
32. Plan de igualdad Innovia Coptalia, S.A.U.  
Sector: Actividades de limpieza y saneamiento  
Publicación: BOE Resolución de 12 de julio de 2018  
Vigencia: No específica  
Autoridad laboral: Estatal
33. Plan de igualdad Limonta Sport Ibérica, S.L.  
Sector: Comercio Maquinaria Agrícola  
Publicación: BOP de Pontevedra 21 de febrero de 2020  
Vigencia: No específica  
Autoridad laboral: Provincial
34. Plan de igualdad Maquisaba, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de A Coruña 28 de febrero de 2020  
Vigencia: 3 años  
Autoridad laboral: Provincial
35. Plan de igualdad Martín Casillas, S.L.U.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 2 de julio de 2018  
Vigencia: 29/05/2018 - 31/12/2022 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
36. Plan de igualdad Mecano Sport, S.L.  
Sector: Construcción



- Publicación: BOP de Pontevedra 30 de agosto de 2019  
Vigencia: 3 años  
Autoridad laboral: Provincial
37. Plan de igualdad Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente, S.L.  
Sector: Construcción  
Publicación: B.O.P. de Granada 21 de febrero de 2020  
Vigencia: No específica  
Autoridad laboral: Provincial
38. Plan de igualdad Newimar, S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOP de Ourense 3 febrero de 2020  
Vigencia: No específica  
Autoridad laboral: Provincial
39. Plan de igualdad Obrascon Huarte Lain, S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 15 de abril de 2016  
Vigencia: 15/04/2016 - 31/12/2019 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
40. Plan de igualdad Oesia Networks, S.L.  
Sector: Servicios Tecnológicos e Informáticos  
Publicación: BOE Resolución de 18 de diciembre de 2018  
Vigencia: 08/11/2018 - 31/12/2021 (3 años)  
Autoridad laboral: Estatal
41. Plan de igualdad Oracle Ibérica, S.R.L.  
Sector: Actividades de Programación Informática  
Publicación: BOE Resolución de 23 de noviembre de 2018  
Vigencia: Indefinida  
Autoridad laboral: Estatal
42. Plan de igualdad Papeles y Cartones de Europa S.A.  
Sector: industria del papel  
Publicación: BOE Resolución de 6 de julio de 2018  
Vigencia: 01/01/2015 - 31/12/2020 (6 años)  
Autoridad laboral: Estatal
43. Plan de igualdad Philips Lighting Spain S.L.U.  
Sector: Servicios Comerciales y de Distribución  
Publicación: BOE Resolución de 18 de diciembre de 2018

- Vigencia: 01/01/2018 - 31/12/2020 (3 años)  
Autoridad laboral: Estatal
44. Plan de igualdad Redexis Gas, S.A.  
Sector: Transporte y Distribución de Gas Natural  
Publicación: BOE 07 de julio de 2017  
Vigencia: No se especifica  
Autoridad laboral: Estatal
45. Plan de igualdad Sacyr Construcción S.A.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 19 de marzo de 2019  
Vigencia: 26/11/2018 - 31/12/2019 (1 año)  
Autoridad laboral: Estatal
46. Plan de igualdad Seguridad Integral Secoex S.A.  
Sector: Servicios de Sistemas de Seguridad  
Publicación: BOE Resolución de 24 de enero de 2019  
Vigencia: 12/12/2018 - 12/12/2022 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
47. Plan de igualdad Seguridad Interactiva España S.L.  
Sector: Actividades de Seguridad  
Publicación: B.O.P. de Cádiz 16 de junio de 2020  
Vigencia: 01/01/2020 - 31/12/2023 (4 años)  
Autoridad laboral: Provincial
48. Plan de igualdad Seguros el Corte Inglés vida, pensiones y reaseguros, S.A.  
Sector: Seguros  
Publicación: BOE Resolución de 13 de marzo de 2017  
Vigencia: 03/11/2016 - 02/11/2021 (5 años)  
Autoridad laboral: Estatal
49. Plan de igualdad Sertego Servicios medioambientales S.L.U.  
Sector: Tratamiento y Eliminación de Residuos  
Publicación: BOE Resolución de 15 de enero de 2018  
Vigencia: 07/11/2016 - 31/12/2017 (1 año)  
Autoridad laboral: Estatal
50. Plan de igualdad Serveis Integrals Lafuente  
Sector: Servicios de Limpieza y Edificios  
Publicación: BOE Resolución de 27 de abril de 2017  
Vigencia: 01/11/2016 - 01/11/2018 (2 años)  
Autoridad laboral: Estatal

51. Plan de igualdad Servicios Securitas, S.A.  
Sector: Seguridad  
Publicación: BOE Resolución de 23 de marzo de 2018  
Vigencia: 21/01/2016 - 20/01/2020 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
52. Plan de igualdad Setex Aparki, S.A.  
Sector: Actividades Anexas al Transporte  
Publicación: BOE Resolución de 20 de febrero de 2017  
Vigencia: 06/02/2017 - 05/02/2021 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
53. Plan de igualdad Sidenor Aceros Especiales, S.L.U.  
Sector: Siderurgia o Fabricación de Acero  
Publicación: BOE Resolución de 24 de abril de 2018  
Vigencia: 20/03/2018 - 20/03/2023 (5 años)  
Autoridad laboral: Estatal
54. Plan de igualdad Socamex, S.A.U.  
Sector: Construcción  
Publicación: BOE Resolución de 19 de enero de 2018  
Vigencia: 21/01/2016 - 20/01/2020 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
55. Plan de igualdad Supercor, S.A.  
Sector: Comercio  
Publicación: BOE Resolución de 31 de octubre de 2018  
Vigencia: 13/07/2018 - 31/12/2022 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal
56. Plan de igualdad Syrsa Automoción, S.L.  
Sector: Venta de Automóviles  
Publicación: BOJA Resolución de 18 de diciembre de 2019  
Vigencia: No se especifica  
Autoridad laboral: Autonómico
57. Plan de igualdad Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A., y Compañía Independiente de Televisión S.L.  
Sector: Telecomunicación  
Publicación: BOE 17 de junio de 2017  
Vigencia: 5 años  
Autoridad laboral: Estatal

58. Plan de igualdad Triodos Bank, N.V., S.E.  
Sector: Banca  
Publicación: BOE Resolución de 14 de agosto de 2018  
Vigencia: 14/06/2018 - 14/06/2020 (2 años)  
Autoridad laboral: Estatal
59. Plan de igualdad Urbaser, S.A.  
Sector: Recogida y tratamiento de residuos  
Publicación: BOE Resolución 19 de enero de 2018  
Vigencia: 07/11/2016 - 31/12/2017 (1 año)  
Autoridad laboral: Estatal
60. Plan de igualdad Valoriza Servicios Medioambientales S.A.  
Sector: Tratamiento y Eliminación de Residuos  
Publicación: BOE Resolución de 19 de marzo de 2019  
Vigencia: 02/10/2018 - 02/10/22 (4 años)  
Autoridad laboral: Estatal

## 12. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>
- Alonso Arana, Mamen (2019), “Nuevas medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación”, *Aranzadi Digital*, 1.
- Castellano Burguillo, Emilia (2010), “El distintivo de ‘igualdad en la empresa’ a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 104, 121-147.
- 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.
- Gala Durán, Carolina (2019), “Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019 las medidas previstas en materia de planes de igualdad, víctimas de violencia de género, no discriminación por razón de sexo y jornada “a la carta”, *La administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, 8, 61-70.
- García Quiñones, Juan Carlos (2012), “Violencia de género y planes de igualdad” en Mella Méndez, Lourdes (dir.), *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, 513-566.
- Gelambí Torrell, Mónica (2015) Los Planes de Igualdad como instrumento para lograr la igualdad de género en América Latina ¿Algo más que un objetivo?, *Boletín Científico Sapiens Research*, 5, 1, 43-49.

- Lousada Arochena, José Fernando (2008), “La protección de las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva”, *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Mella Méndez, Lourdes (2012), *Violencia de género y derecho del trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, Madrid.
- Nieto Rojas, Patricia (2015), “Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de Información Laboral*, 10, 159-181.
- Pérez Del Río, Teresa (2007), “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 2, 261-278.
- Serrano García, Juana María (2007), *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete.