

**TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA VIOLENCIA DE
GÉNERO, UNA TEMÁTICA CUYA REGULACIÓN ESTÁ
CAMBIANDO DE SEDE¹**

***CONVENTIONAL TREATMENT OF GENDER VIOLENCE, A TOPIC
WHOSE REGULATION IS CHANGING LOCATION***

BEATRIZ AGRA VIFORCOS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

<http://orcid.org/0000-0002-3649-2532>

Cómo citar este trabajo: Agra Viforcós, B. (2026). Tratamiento convencional de la violencia de género, una temática cuya regulación está cambiando de sede. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–39. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13513>

RESUMEN

El presente estudio realiza una semblanza genérica de la regulación legal y convencional de las medidas diseñadas para la protección laboral de las mujeres víctimas de violencia de género; medidas relativas a contratación, período de prueba, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, prestación de

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, del Ministerio de Ciencia e Innovación, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

Los convenios colectivos seleccionados (estatales, tanto de sector, como de empresa) se han publicado en los 2023, 2024, 2025 y 2026 (hasta 13 de marzo), estando todos ellos vigentes el 13 de marzo de 2026. Se ha omitido la referencia a los más antiguos (2023-2024) en aquellos puntos de la exposición donde se ha considerado conveniente a efectos de evitar reiteraciones innecesarias. Se conserva la mención al CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024) y al VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024), ya derogados en la fecha de cierre, pero vigentes entonces a falta de publicación de los textos llamados a sucederles.

servicios a distancia, cambio de centro, suspensión del contrato y extinción de la relación laboral.

El análisis acometido ha permitido constatar varios aspectos clave: en primer lugar, la necesidad de que la negociación colectiva concrete lo pautado por el legislador y lo complemente cubriendo las lagunas de tutela todavía existentes; en segundo término, la tendencia de los convenios a reiterar el tenor legal –sin realizar aportes originales que enriquezcan el régimen jurídico aplicable–, planteando problemas por el desfase entre el contenido de los textos pactados y el de las reformas legislativas; en fin, el progresivo desplazamiento de la cuestión, cada vez más, para su tratamiento en el seno de los planes de igualdad, no en vano la violencia de género constituye una manifestación –especialmente grave– de la histórica discriminación padecida por las mujeres.

PALABRAS CLAVE: violencia de género, discriminación, condiciones de trabajo, planes de igualdad.

ABSTRACT

This study provides a general overview of the legal and contractual regulations governing measures designed to protect women who are victims of gender-based violence in the workplace, specifically regarding hiring, probationary periods, reduced work hours, reorganization of working hours, remote work, transfer to another location, suspension of the contract, and termination of employment.

This analysis has revealed several key aspects: first, the need for collective bargaining to flesh out the provisions established by the legislature and to supplement them by filling the remaining gaps in protection; second, the tendency of collective agreements to reiterate the legal text, without making original contributions that enrich the applicable legal framework, raising problems due to the disconnect between the content of the agreed-upon texts and that of legislative reforms; finally, the progressive shift of the issue, increasingly, toward being addressed within equality plans, as gender-based violence constitutes a particularly grave manifestation of the historical discrimination suffered by women.

KEYWORDS: gender-based violence, discrimination, working conditions, equality plans

SUMARIO

I. Introducción. Marco jurídico para la protección laboral de las víctimas de violencia de género.

II. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género. Régimen legal y convencional.

- 1. Contratación y período de prueba.*
- 2. Reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo y recurso al trabajo a distancia. Permisos, retribuidos o no, para gestiones varias.*
- 3. Cambio de centro de trabajo. Movilidad geográfica y funcional.*
- 4. Suspensión del contrato. Excedencias.*
- 5. Extinción del contrato.*

III. Reflexión final

Bibliografía

I. Introducción. Marco jurídico para la protección laboral de las víctimas de violencia de género

Asumido como objetivo general el de ofrecer una semblanza crítica de la regulación legal y –sobre todo– convencional de las medidas diseñadas para la protección laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, su satisfacción pasa por detener la atención en el hito legislativo a partir del cual el ordenamiento despliega esta labor tutelar. Así, el análisis de los derechos a ellas reconocidos debe tomar como punto de partida el camino iniciado más de veinte años atrás por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG), cuya aprobación no solo supuso “un importante reconocimiento de derechos para la mujer”², sino que significó un punto de inflexión en el tratamiento de esta forma de violencia, pues hasta la fecha el ordenamiento había ofrecido soluciones fragmentarias y no articuladas o indirectas³. Frente a tal escenario, la norma diseñó por primera vez una respuesta global, transversal y multidisciplinar, buscando tanto la prevención, como la protección, para lo cual incorporó acciones en múltiples esferas, tales como justicia y seguridad, asistencia social y servicios sociales, sanidad, educación, vivienda, publicidad y medios de comunicación o, por supuesto, trabajo y Seguridad Social⁴.

² Art. 83 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023) o, en términos análogos, art. 31 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, 10 abril 2023).

³ La LOVG trajo otro enfoque, pero no inauguró el interés legal el tema, como recuerda CASTELLANO BURGUILLO, E. 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 a las dobles o triples vulnerabilidades. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2, p 33.

⁴ El enfoque holístico de la LOVG supuso un gran cambio al “consolidar un sistema articulado de respuesta institucional que abarca ámbitos tan dispersos como la prevención, la protección social, los derechos laborales y la tutela penal”, KAHALE CARRILLO, D.T. La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*. Murcia: Laborum, 2026, pp. 19 y 22.

En este último ámbito, el contenido de la LOVG podría sintetizarse en torno a tres grandes bloques temáticos⁵: el primero, destinado a establecer disposiciones laborales, orientadas bien a facilitar la conciliación de la situación personal con las obligaciones contractuales, bien a proteger frente a la extinción del vínculo, garantizando su subsistencia o amortiguando los efectos de su finalización⁶; el segundo, dirigido al fomento del empleo (y el emprendimiento), y el tercero, orientado a la protección social, con medidas prestacionales directas, junto a otras pensadas para mantener y completar la carrera de seguro u otorgar beneficios de cotización. Dado que el presente estudio versa sobre el contenido de la negociación colectiva, el análisis no abarcará todos los aspectos indicados, sino que centrará su interés fundamentalmente en el primero, o lo que es igual, en los preceptos incorporados a la legislación laboral para la tutela de la trabajadora por cuenta ajena víctima de violencia de género (cuyo grueso se localiza hoy en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –TRLET–) y que pueden ser completados, desarrollados o mejorados por los interlocutores sociales. Por ende, el examen y el juicio valorativo de cada una de las medidas establecidas en materia de contratación, período de prueba, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, prestación de servicios a distancia, cambio de centro, suspensión del contrato o –entre más– extinción de la relación laboral constituyen otros tantos objetivos específicos cuya conjunción está al servicio del descrito como general.

Ahora bien, antes de comenzar el repaso a las medidas laborales previstas, es necesario identificar a los sujetos y situaciones objeto de protección. La cuestión parece obvia, pues las destinatarias de la regulación son personas que padecen la forma de violencia descrita por la LOVG, que la configura (*grosso modo*, y sin entrar ahora en matices) como cualquier forma de violencia física y/o psicológica ejercida por la pareja actual o pasada como manifestación de discriminación por razón de género. Tres son, pues los componentes de obligada concurrencia: víctima femenina, acto violento (conforme es perfilado por la norma) y vinculación de este con la histórica discriminación de la mujer⁷.

⁵ MARÍN ALONSO, I. Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., p. 110. No se produce una asimilación (imposible por otra parte), de las trabajadoras autónomas, aunque con la Ley 20/1997, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, sí tendrá lugar un mayor acercamiento para las económicamente dependientes. Sí procede la norma, en cambio, a una esencial asimilación –no total– de las funcionarias a las asalariadas, lo que, sin embargo, puede generar distorsiones debido a las peculiaridades del régimen jurídico aplicable en la función pública, GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España. *Labos*, 2021, 2(2), p. 69.

⁶ GÓMEZ GARCÍA, F.X. Igualdad en el acceso y participación en el empleo de las víctimas de violencia de género y sexual, en particular en entidades de economía social. En: *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social*. Coruña: Colex, 2026, p. 121.

⁷ CASTELLANO BURGUILLO, E. 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 a las dobles o triples vulnerabilidades, cit., p. 34.

Esta es la única forma de agresión regulada en la LOVG. Como resultado, y refrendando un trato diferencial que cuenta con justificación y es proporcional⁸, la tutela alcanza únicamente a las trabajadoras –no a los trabajadores⁹– y solo a las que son víctimas del comportamiento de varones con los que han mantenido una relación de afectividad como la indicada, no del maltrato procedente por otros familiares¹⁰. Ello no impide, claro está, que por convenio colectivo se puedan extender los derechos laborales atribuidos a estas mujeres para que alcancen también a otras formas de violencia¹¹ o que los negociadores amplíen el ámbito subjetivo de las medidas para extrapolarlas a varones agredidos por sus parejas “en supuestos análogos a los de violencia de género”¹².

Además, para poder acceder a los derechos reconocidos en el TRLET será preciso que la mujer justifique su condición, lo que podrá hacer a través de cualquiera de las vías previstas en el art. 23 LOVG (sentencia condenatoria, orden de protección u otra medida cautelar acordada judicialmente, informe del Ministerio Fiscal o de los servicios sociales –entre otros– u otro título acreditativo previsto en la normativa sectorial), sin perjuicio de la posibilidad de que por convenio (o decisión del empresario) se acepten otros medios de prueba para hacer valer aquellos derechos, son siendo factible, en cambio, y por motivos obvios, restringir las opciones legalmente reconocidas¹³, al menos respecto a los derechos legalmente atribuidos¹⁴.

⁸ GIL Y GIL, J.L. Los efectos de la violencia de género en el contrato de trabajo. *Noticias Cielo*, 2025, 7, pp. 2 y 7.

⁹ Por más que, en el afán por utilizar un lenguaje no sexista, se caiga en el absurdo y, en no pocas ocasiones, los negociadores aludan (sin verdadero afán de extender los derechos a los trabajadores) a “trabajadores/as víctimas de violencia de género” o a “la trabajadora o el trabajador”; sirva de ejemplo significativo el CC estatal del sector de agencias de viajes (BOE 266, 5 noviembre 2025) (arts. 31.f y 37.2, por ejemplo). En análogo sentido, CALVO GALLEGO, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2, p. 57.

¹⁰ En tanto no constituye “manifestación de la dominación del hombre sobre la mujer”, también queda fuera la violencia entre parejas del mismo sexo, GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España, cit., p. 62.

¹¹ Así, el art. 18.3.c) CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025) regula un derecho a la reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, para casos de violencia doméstica distinta a la de género, en caso de necesitar asistencia.

¹² Respecto a las ayudas económicas para víctimas, pudiendo el varón acreditar su situación mediante “sentencia firme o resolución judicial cautelar de medida de alejamiento o protección”, art. 57.3 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026).

¹³ Así, sin duda arrastrando inercias históricas, art. 29.8 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026); art. 28.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025); art. 73 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025) (más flexible en relación con las faltas de puntualidad o asistencia); art. 48.5 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025) (con idéntica muestra de flexibilidad); art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025); art. 52 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 49 VIII CC de Exide Technologies, SLU (BOE 25, 29 enero 2025); el art. 52 CC del grupo Iskaypet (BOE 1, 1 enero 2025); arts. 47.a) y 53 CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025) o art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024).

¹⁴ La restricción sería factible respecto a los de origen convencional, CALVO GALLEGO, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género, pp. 62-63.

La lectura de los textos permite observar intentos por reflejar la letra de la ley (problemáticos, en tanto a menudo transcriben versiones antiguas más restrictivas), pero también abunda la simple remisión o la mera aceptación de sus términos¹⁵, recurriendo, a veces, a fórmulas abreviadas que condensan su esencia en la breve exigencia de contar con certificación oficial la condición de víctima de violencia de género¹⁶ o a una cláusula general de cierre que –como colofón a un listado enunciativo– acepta, asimismo, “otros procedimientos reconocidos”¹⁷ o “cualquier otro documento acreditativo de esta situación previsto en la normativa que pudiera resultar de aplicación”¹⁸. Tampoco es extraño el recordatorio de la necesidad de comunicación a la empresa¹⁹, para asegurar un conocimiento “fehaciente”²⁰.

II. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género. Régimen legal y convencional

La violencia regulada en la LOVG se despliega en el ámbito personal y afecta a la empresa solo desde una perspectiva secundaria²¹, lo que podría conducir a afirmar la conveniencia de dejar la cuestión al margen del Derecho del Trabajo. Sin embargo, se trata de un planteamiento que se ha demostrado erróneo, pues las implicaciones de aquella forma de discriminación alcanzan a la órbita laboral de múltiples formas; además, el empleo se alza en elemento de máxima importancia para romper el círculo de la violencia²², toda vez que actúa como “condición emancipadora” esencial para superar la dependencia económica,

¹⁵ Así, por ejemplo, art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025); art. 19.a.12) CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025) o art. 13 CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025).

¹⁶ Art. 8.4.6 CC de Ryanair DAC en España, para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 15, 17 enero 2026); art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026) (contradicho en su apartado 3); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 19, 13 febrero 2026) (con idéntica contradicción); disposición adicional cuarta II CC del Grupo Selecta (BOE 231, 25 septiembre 2025); art. 35 CC de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (BOE 264, 3 noviembre 2025); art. 45.1 III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE 74, 25 marzo 2024) o art. 38 CC Avatel Telecom, SA (BOE 85, 6 abril 2024).

¹⁷ Art. 28.3 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025).

¹⁸ Art. 49 II CC de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE 50, 27 febrero 2025).

¹⁹ Art. 73 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025) o art. 53 CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025).

²⁰ Art. 34.6 CC de Inet Inst, SL (BOE 31, 5 febrero 2025); art. 35 CC de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (BOE 264, 3 noviembre 2025) o arts. 25.2, 28.2 y 36.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025).

²¹ MARÍN ALONSO, I. Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales, cit., p. 109.

²² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *La dimensión laboral de la violencia de género*. Albacete: Bomarzo, 2025, p. 10; CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual. En: *Guía práctica sobre medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género y abusos sexuales*. Murcia: Laborum, 2024, p. 102 o SERRANO ARGÜESO, M. ¿Por qué la elección entre inserción laboral o ayudas económicas específicas? Lo que el Pacto de Violencia de Género no ha sido capaz de ver. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, 4, p. 414.

pero también para potenciar la autonomía personal y favorecer el contacto social²³. De este modo, el trabajo se convierte en “uno de los factores más importantes para reforzar la lucha” que afrontan estas mujeres²⁴, al resultar imprescindible para la reconstrucción de sus proyectos vitales²⁵.

Así, consciente tanto de los efectos que la situación puede desplegar en la salud laboral²⁶ y en la relación de trabajo (impacto negativo –incluida la “espiral desprofesionalizadora”– que debe ser contrarrestado²⁷), como de la necesidad de contribuir a la protección integral de la víctima²⁸ (y en consonancia con cuanto dispone el Convenio 190 de la OIT), el legislador supera la “invisibilidad del impacto de estas violencias” en la órbita profesional²⁹ y ofrece una regulación legal de los derechos reconocidos a estas mujeres que –en el afán por atender a aquellas repercusiones en el empleo y por ajustar las condiciones de trabajo para alejar a la afectada de su agresor y para facilitar la asistencia social integral³⁰– abarca medidas relacionadas, sobre todo, con la duración de los contratos formativos, la interrupción del período de prueba, la reducción de la jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, el recurso al trabajo a distancia, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato, la nulidad del despido y la extinción del contrato a iniciativa de la trabajadora. De este modo, la LOVG obliga al empresario a responder a cuestiones ajenas a lo profesional, desplazando en parte el riesgo hacia la empresa³¹.

²³ CABEZA PEREIRO, J. El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del trabajo. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 89-91 y 97.

²⁴ SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género. *Revista Justicia & Trabajo*, 2024, 4, p. 111; Desempleo de larga duración y la violencia de género. Obstáculos en la reinserción laboral de las mujeres víctimas. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., p. 44 o ¿Por qué las víctimas de violencia de género ocultan su condición en las entrevistas de trabajo? *Noticias Cielo*, 2025, 10, p. 1.

²⁵ KAHALE CARRILLO, D.T. La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social, cit., p. 19.

²⁶ VALLEJO DA COSTA, R. La perspectiva de género en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027: especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo. *IUSLabor*, 2023, 2, p. 4, conecta estos efectos con el estado físico y psicológico de la mujer, con la incidencia en su capacidad de trabajo (y la consiguiente sobrecarga de los compañeros) y con el hecho de que el agresor puede ser un factor de riesgo como agente de violencia externa.

²⁷ CABEZA PEREIRO, J. El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del trabajo, cit., pp. 97-98.

²⁸ “Aunque muchas veces no se insista lo suficiente en ese hecho, las medidas de protección a la víctima de violencia de género que se puedan poner en práctica en el entorno laboral pasan a ser fundamentales en la prevención y erradicación” de esta forma de violencia, SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., p. 112.

²⁹ A partir de la cual aquellas consecuencias son “reinterpretadas como déficits individuales de las mujeres que la padecen”, GÓMEZ GARCÍA, F.X. Igualdad en el acceso y participación en el empleo de las víctimas de violencia de género y sexual, en particular en entidades de economía social, cit., p. 133.

³⁰ GARCÍA ROMERO, B. Mujer con discapacidad y violencia de género. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., pp. 85-86.

³¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., p. 22.

Por cuanto hace al rol jugado por la autonomía colectiva, cabe constatar cómo, pese a la importancia que los convenios pueden alcanzar en este ámbito³² y al elevado número de ellos que incluyen menciones a la violencia de género, son muchos los que pasan sobre la cuestión sin ofrecer un régimen jurídico acabado o, cuanto menos, suficiente. Varias son las circunstancias que contribuyen a esta realidad, pues no solo confluyen la tantas veces destacada insuficiente participación femenina las mesas de negociación³³, el protagonismo otorgado por los interlocutores sociales a cuanto conforma el “núcleo duro” del proceso de transacción (sobre todo salario y jornada) o la insuficiente formación –y las consiguientes reticencias– de quienes han de firmar el pacto, sino que un nuevo factor ha venido a contribuir al resultado: los planes de igualdad, instrumento al que progresivamente se está trasladando la regulación de las medidas dirigidas a víctimas de violencia de género, no en vano garantizar el acceso al empleo y su conservación contribuyen a hacer efectiva la paridad y a erradicar la discriminación³⁴. Afirmación avalada de forma expresa en algunos convenios que, bajo diversos literales, remiten la materia al mentado plan³⁵ o incluyen entre sus objetivos la difusión y/o ampliación de los derechos y garantías correspondientes a las trabajadoras³⁶.

En este contexto de progresivo trasvase hacia el plan de igualdad es importante, de un lado, que esta herramienta se extienda a más empresas, y, de otro, que el contenido mínimo del diagnóstico previo a su elaboración incluya la existencia o no de medidas para estas mujeres³⁷. En este sentido se pronuncia el convenio en cuya virtud en aquella etapa precursora se “analizarán todas aquellas materias especificadas en la legislación

³² Como destaca, entre muchos, CALVO GALLEG0, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género, cit., p. 40.

³³ Aboga por fomentar su presencia o la de agentes de igualdad en la negociación, KAHALÉ CARRILLO, D.T. Capítulo undécimo. La violencia de género. En: *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Empleo, 2016, p. 448.

³⁴ Art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025). Desde la doctrina se ha refrendado esta inclusión de la violencia de género en los planes de igualdad; así, KAHALÉ CARRILLO, D.T. Capítulo undécimo. La violencia de género, cit., p. 450 o, por extenso, PAVÓN BENÍTEZ, L. y PÁRRAGA VICO, M. Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2, pp. 121-158.

³⁵ Arts. 117 y 118 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 17 CC del Grupo Nueva Pescanova (BOE 27, 30 enero 2026) (respecto a las vacaciones y el calendario laboral de las víctimas); art. 51 CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE 32, 5 febrero 2026); art. 107 IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026); art. 40.B XIX CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 92, 16 abril 2025); art. 100 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025); art. 65 II CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 81, 3 abril 2025); art. 48 V CC de Bofrost*, SAU (BOE 80, 2 abril 2025); art. 59 CC de Fidelis Servicios Integrales, SLU (BOE 143, 14 junio 2025); art. 45 CC de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL (BOE 236, 1 octubre 2025); art. 43.7º CC del Grupo AXA (BOE 304, 21 diciembre 2023) o art. 42 CC de Partnerwork Solution, SLU (BOE 70, 23 marzo 2023).

³⁶ Arts. 117 y 118 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026) o art. 113.I XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025).

³⁷ ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*. Barcelona: Atelier, 2025, pp. 82, 120, 129 y 133.

vigente y, además, es recomendable que también se aborden, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a [entre otras cuestiones] la violencia de género”³⁸.

Lo afirmado no obsta para que la materia siga encontrando cabida en los convenios, los cuales fluctúan entre la decisión de ofrecer un tratamiento sistemático aglutinador, agrupando la regulación en un único artículo/apartado³⁹, u optar por incorporar la cuestión a través de previsiones dispersas a lo largo de la norma⁴⁰; sin perjuicio de fórmulas mixtas que, a veces sin demasiada lógica, combinan la diseminación con la concentración⁴¹. Aun

³⁸ Art. 58.3 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025) o, bajo literales distintos, pero idéntico sentido último, art. 107 IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026) o art. 31 CC de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL (BOE 64, 13 marzo 2026). Más breve, pues tan solo avanza que el diagnóstico se referirá al menos a –entre otras materias– la violencia de género, art. 42.4.k) CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025). En fin, de forma algo más difusa, el art. 44.3.9 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 259, 30 octubre 2023) señala que la comisión correspondiente fijará los indicadores de seguimiento de las medidas relativas a violencia de género y que tales indicadores formarán parte del plan de igualdad.

³⁹ Sin ánimo exhaustivo, y aunque algunas de las muestras presentan matices, art. 29 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026); art. 37 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 19, 13 febrero 2026); art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025); art. 59 CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025); capítulo doce II CC de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE 50, 27 febrero 2025); art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025); art. 44 II CC para los futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol (BOE 100, 25 abril 2025); art. 52 CC del grupo Iskaypet (BOE 1, 1 enero 2025); art. 48 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025); art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025); art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024) o art. 38 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

⁴⁰ Por todos, V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025); II CC del grupo AENA (BOE 182, 30 julio 2025); XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025); CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025); CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025); XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025); III CC del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE 280, 21 noviembre 2025); CC Radio Popular, SA (BOE 270, 10 noviembre 2025); VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025); XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); CC de Inet Inst, SL (BOE 31, 5 febrero 2025) o VIII CC de Exide Technologies, SLU (BOE 25, 29 enero 2025).

⁴¹ Así, por ejemplo, el CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026), que destina su art. 56 a la “protección especial a las trabajadoras víctimas de violencia de género”, pero completa el régimen jurídico de la cuestión en los arts. 16.4 (período de prueba), 17.1 (contratos formativos), 29 (reducción y reordenación temporal), 32.6 (suspensión) y 57 (ayuda económica); el III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026), en tanto reconduce buena parte de la regulación a su art. 60, pero mantiene dispersas referencias a contratos formativos (art. 17), período de prueba (art. 18), reducción/reordenación temporal y opción por trabajo a distancia (art. 27); el VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025), cuyo art. 73 concentra la “protección en materia de violencia de género”, pese a las previsiones diseminadas a lo largo de los arts. 49 y 72; el XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025), que agrupa el grueso de la regulación en su art. 60, con cláusulas sobre préstamos en el art. 53, sobre el plan de igualdad en el art. 58 y sobre formación en el art. 78; el X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025), pues, pese a que intitula su art. 39 “violencia de género”, el precepto solo contempla unas pocas generalidades, resultando mucho más relevante la regulación de los arts. 8.c) y d) (contratos formativos), 17 (movilidad funcional) o 23.2 (excedencia especial); el II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (BOE 259, 30 octubre 2023),

cuando algunos autores consideran que, por valor pedagógico (en concurrencia con otras virtudes), la primera alternativa resulta más adecuada⁴², desde un punto de vista sistemático parece más conveniente la segunda, incluyendo cada medida en el lugar correspondiente a la materia respectiva (contratación, formación, jornada, etc.).

En cuanto hace al contenido sustantivo, el panorama no es, según se avanzó, demasiado halagüeño, pues la mayoría de los convenios que tratan la cuestión se limitan a reproducir lo que dice la ley (con los consiguientes problemas de discordancia y falta de adaptación a las reformas) o a remitir a ella. A lo sumo, introducen cláusulas y compromisos genéricos, acompañados o no de declaraciones de especial sensibilidad ante esta problemática⁴³; de expresiones de “condena y repulsa” y, en consonancia, de la voluntad expresa de implantar “una cultura de tolerancia ‘cero’” hacia la violencia de género⁴⁴; de la consideración de esta como “la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres”, cuya “erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos”, incluyendo el laboral⁴⁵; del afán por conformar un “entorno de comprensión y apoyo”, promoviendo “acciones encaminadas a la sensibilización y prevención de esta lacra social”⁴⁶; del compromiso de las partes de “desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas” dirigidas a las víctimas⁴⁷; de la voluntad de facilitarles al máximo el disfrute de sus derechos⁴⁸ o de prestarles “apoyo en el ámbito laboral”⁴⁹, permitiendo “condiciones de

donde su art. 54 (“Ley de violencia de género”), convive con previsiones dispersas en arts. 19 (sobre jornada irregular) y 29 (sobre período de prueba); o, en fin, el CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19 enero 2023), no en vano, aun regulando los derechos de las víctimas de violencia de género en su disposición adicional tercera, destina su art. 9.3 a reglar, en términos análogos a los legales, la reducción de jornada y la adaptación del tiempo y lugar de trabajo (incluida también en la mentada disposición adicional), y su art. 17.5 a establecer una “excedencia para víctimas de violencia de género”.

⁴² CALVO GALLEG0, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género, cit., p. 55 o ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociadas*, cit., p. 84, con un matiz inicial, pues, a su parecer, “la fórmula deseable sería la que combina la inclusión de una declaración general donde se aluda a la protección de la víctima de violencia de género con una remisión a un apartado específico que incluyera todas las medidas previstas sobre la materia”.

⁴³ Art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025).

⁴⁴ Así, el párrafo que sirve de pórtico al art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024).

⁴⁵ Art. 35 CC de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (BOE 264, 3 noviembre 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024). Por ello no puede extrañar que algún convenio resuelva que el principio de igualdad y no discriminación “estará presente en [las] políticas de gestión de personas, especialmente en aquellas que hagan referencia a [...] violencia de género”, art. 194 II CC del grupo AENA (BOE 182, 30 julio 2025).

⁴⁶ En el párrafo que sirve de pórtico al art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024).

⁴⁷ Art. 44 II CC para los futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol (BOE 100, 25 abril 2025) o art. 34 CC para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto (BOE 112, 8 mayo 2024).

⁴⁸ Art. 55 IX CC nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE 198, 18 agosto 2025).

⁴⁹ Disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

trabajo que fomenten su protección”⁵⁰; de la sumisión de la organización del trabajo a los criterios inspiradores de la LOVG⁵¹, o, en fin, de la inclusión del amparo a estas mujeres como uno de los objetivos generales de los negociadores⁵² (o de los principios que han de regir la aplicación del convenio⁵³), velando por la salvaguarda de su empleo y por sus derechos laborales⁵⁴.

Son escasos los que van más allá y se atreven a incorporar, por ejemplo, reglas de articulación entre niveles negociales, como hacen cuando establecen los contenidos de la regulación del convenio sectorial sobre medidas de protección para las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de mínimos⁵⁵ o cuando limitan la operatividad de las prescripciones sectoriales a “aquellos supuestos en los que a nivel de empresa no exista regulación sobre la materia”⁵⁶. El número de los que incluyen un régimen jurídico que completa o mejora lo establecido en la ley es superior, pero tampoco resulta satisfactorio, motivo por el cual parece necesario incrementar la sensibilidad y formación de los negociadores, a los que se insta no solo a detallar los aspectos no suficientemente concretados en el TRLET o la LOVG, sino también a ampliar los derechos de las víctimas y las medidas para su tutela allí donde resulte conveniente⁵⁷; sobre todo en ámbitos especialmente feminizados⁵⁸ o respecto a colectivos de mujeres singularmente vulnerables⁵⁹.

Así pues, la aportación convencional no ha de quedar en meras declaraciones de intenciones o en la difusión de los derechos legales⁶⁰, sino que debe llevar tanto a medidas dirigidas a perfilar o enriquecer la regulación de los aspectos previamente contemplados por el legislador –objeto de análisis detallado a lo largo de la exposición–, como a una intervención innovadora a partir de la cual el texto incluya, entre otros posibles extremos,

⁵⁰ Art. 56 CC de Danone, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025).

⁵¹ Art. 5.2.k) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

⁵² Así reza el texto que precede al art. 98 del IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023).

⁵³ En paralelo al reconocimiento de la “especial atención a las víctimas de violencia de género” como principio inspirador del convenio, art. 12.1 y 2 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026).

⁵⁴ Art. 50.1 CC estatal de jardinería (BOE 27, 30 enero 2026) o art. 44.4.1 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

⁵⁵ Art. 8 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023).

⁵⁶ Art. 30 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10 marzo 2023), tras lo cual añade que “en el ámbito de las empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente”.

⁵⁷ Art. 31 CC Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE 77, 31 marzo 2023).

⁵⁸ Como destaca la disposición adicional séptima XIII CC de centros de asistencia y educación infantil (BOE 135, 5 junio 2025).

⁵⁹ Por todos, y por extenso, CASTELLANO BURGUILLO, E. 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 a las dobles o triples vulnerabilidades, cit., pp. 13-38 o las contribuciones incorporadas a KAHALÉ CARRILLO, D.T. (Coord). *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*, cit.

⁶⁰ Art. 39 CC de Tramed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025) o art. 50 III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025).

el diseño de protocolos para la detección y el tratamiento de las situaciones de violencia de género⁶¹, la garantía de privacidad y de confidencialidad respecto a la situación⁶², la formación (tanto con fines de concienciación⁶³, como para la empleabilidad y reciclaje de las afectadas⁶⁴), la implantación de actuaciones para asegurar que el personal de recursos humanos tenga conocimiento de los derechos que asisten a estas víctimas⁶⁵, la implantación de medidas de acción positiva⁶⁶, la declaración de los locales de la empresa como “sedes seguras”⁶⁷, el establecimiento de “procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados”⁶⁸, la llamada a los representantes legales –o a alguna comisión de origen convencional⁶⁹– para prestar asistencia⁷⁰, la sumisión de los conflictos derivados de la violencia de género a los

⁶¹ Remiten al existente, el art. 95 CC de La Voz de Galicia, SA (BOE 297, 11 diciembre 2025) o el art. 46 III CC de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica (BOE 8, 9 enero 2026); por su parte, reconduce a las víctimas de violencia a los cauces habilitados por el protocolo aprobado para la prevención del acoso, el anexo I, apdo. 5, II CC del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (BOE 69, 21 marzo 2025). Sobre las virtudes de este tipo de instrumentos, en la doctrina, GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España, cit., p. 79 o SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., p. 115.

⁶² Garantía especialmente importante, pues se trata de una información muy personal y sensible [SELMA PENALVA, A. ¿Por qué las víctimas de violencia de género ocultan su condición en las entrevistas de trabajo? *Noticias Cielo*, 2025, 10, p. 4], y que encuentra reflejo en art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025); art. 55 IX CC nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE 198, 18 agosto 2025); art. 54.7 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025); art. 103 CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025) o art. 23 (en relación con art. 25) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

⁶³ Art. 43.7º CC del Grupo AXA (BOE 304, 21 diciembre 2023) o, se intuye, art. 30.4 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

⁶⁴ Art. 105 CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025); art. 89.a).1 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 78 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025).

⁶⁵ Art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025).

⁶⁶ Aun cuando sea en términos muy genéricos, el art. 10 III CC de Distrigal, SL (BOE 219, 11 septiembre 2025) y el art. 73 IICC de Game Stores Iberia, SLU (BOE 273, 15 noviembre 2023) establecen que las medidas de aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, incluidas las de acción positiva, se aplicarán en la protección frente a la violencia de género.

⁶⁷ Disposición adicional cuarta CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 285, 29 noviembre 2023). Aspiración que, sin duda, alcanzaría resultados más elevados de venir acompañada de medidas de acompañamiento permanente o seguridad en las instalaciones, según reflexiona SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., pp. 116-117.

⁶⁸ Art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025).

⁶⁹ La disposición transitoria primera VII CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE 119, 17 mayo 2025) atribuye a la Comisión de igualdad la atención a los casos de violencia de género. Por su parte, el art. 56.4 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025) señala que, cuando puedan acreditarse situaciones de violencia doméstica (concepto más amplio que el de violencia de género), la Comisión mixta y de procedimiento de solución autónoma de conflictos “podrá adoptar las recomendaciones oportunas a la vista de la documentación aportada y oídas ambas partes de la relación laboral”.

⁷⁰ En relación con la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, el art. 49 CC de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26 enero 2023) establece que “solo en el caso de que la persona la solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores”.

procedimientos de mediación (y en su caso arbitraje) previstos en el convenio⁷¹ o, en fin, la articulación de posibles beneficios sociales. Como muestra de estos últimos, baste la referencia a la prestación de apoyo psicológico, sanitario y/o jurídico a cargo de la empresa⁷²; la concesión de anticipos⁷³, ayudas económicas⁷⁴ (a menudo orientadas a afrontar gastos por cambio de vivienda o colegio⁷⁵) y préstamos⁷⁶ (también flexibilización

⁷¹ Art. 73 CC de Inet Inst, SL (BOE 31, 5 febrero 2025) o art. 44 CC de Control y Montajes Industriales CYMU, SA (BOE 15, 17 enero 2025).

⁷² Con múltiples variantes, como las recogidas en art. 51 II CC de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE 50, 27 febrero 2025); art. 54 CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 50 VIII CC de Exide Technologies, SLU (BOE 25, 29 enero 2025); art. 54 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 44 II CC para los futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol (BOE 100, 25 abril 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

⁷³ Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026). En ocasiones, de forma más precisa: un anticipo extraordinario de hasta cuatro mensualidades brutas a devolver en veinticuatro meses, asociado al cambio de residencia [art. 43.9 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025)]; anticipos especiales para contribuir a los gastos de alquiler en caso de abandono temporal del domicilio habitual o por la necesidad de cambiar de colegio a los hijos menores, entre otros [art. 55 CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025)]; un anticipo sobre nómina “con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación” [art. 59.g) CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025)] o, con idéntica finalidad, un “anticipo de tres mensualidades” [art. 77 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025)].

⁷⁴ Por ejemplo, “para la atención a la víctima y a sus hijas/os”, art. 44 II CC para los futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol (BOE 100, 25 abril 2025) o art. 34 CC para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto (BOE 112, 8 mayo 2024). Con mucho mayor nivel de detalle, el art. 57 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026): la trabajadora (sea a tiempo parcial o jornada completa y con independencia de su antigüedad; e incluso los trabajadores varones en situación análoga), tiene “derecho a cobrar, por una sola vez, una asignación de setenta y cinco o ciento cincuenta euros al mes, en función de la gravedad de los hechos y durante el período de doce meses, a contar desde el primer día del mes natural siguiente al momento en que se acredite la situación”, de forma que “el importe máximo a percibir serán mil ochocientos euros, siempre y cuando la trabajadora lo siga siendo y esté en activo en la cooperativa durante los doce meses en que se percibe la paga”, sin perjuicio de la posibilidad de actualizaciones de dicho montante acordadas por el Consejo rector.

⁷⁵ Ayudas económicas, por el plazo máximo de seis meses y con un tope de 300 euros mensuales, para gastos de alquiler, cuando la mujer “se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor” [art. 51 VIII CC de Exide Technologies, SLU (BOE 25, 29 enero 2025)]; durante un máximo de seis meses, bien hasta el 50% (con un máximo de 450 euros al mes) para contribuir a los gastos de alquiler generados cuando la víctima deba abandonar temporalmente el domicilio que comparte con el agresor, bien una colaboración de hasta el 50% de los gastos producidos (matrícula, libros y uniformes) a resultas de la necesidad de cambiar de colegio a los descendientes menores [art. 55 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025)]; en un montante de 150 euros brutos mensuales durante el primer año si la mujer ha de cambiar de domicilio y soportar un nuevo alquiler o financiación de vivienda [disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023)]; el abono del 50% de los gastos generados por cambio de colegio de los menores una vez iniciado el curso y una subvención a fondo perdido, con 2000 euros para abono de fianza, depósito inicial y primera mensualidad del nuevo piso que necesite alquilar [art. 43.9 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025)].

⁷⁶ Sorprende, por las exigencias de acreditación que incluye, el art. 60.g) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026), en tanto reconoce el derecho a “un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin se solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir tal cantidad”.

para acceder a los mismos⁷⁷) o el planteamiento de un régimen más favorable para lucrar la participación en beneficios⁷⁸ o para la integración en el plan de pensiones de promoción conjunta⁷⁹, entre otras posibles mejoras de diversa índole⁸⁰.

Medidas todas ellas orientadas a aportar un granito de arena ante una grave problemática que excede del ámbito personal y familiar. Como con acierto revela algún convenio, las actuaciones pactadas por los negociadores en la materia “suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales”⁸¹.

1. Contratación y período de prueba

Las previsiones legales sobre la fase inicial de la relación quedan circunscritas a sendas referencias, relativas, una, a los contratos formativos y, la otra, al período de prueba. Serán los convenios, por ende, quienes deban valorar la conveniencia, por ejemplo, de incluir posibles acciones como la inclusión de las mujeres víctimas de violencia de género entre los colectivos de contratación preferente o con preferencia en los procesos de promoción interna⁸², la prioridad de llamamiento en caso de trabajo fijo discontinuo⁸³ o la mutación del contrato para tornarlo en indefinido y a jornada completa⁸⁴.

Entrando ya en cuanto sí es objeto de regulación, conviene detener la atención, primero, en el art. 11.4 b) TRLET, merced al cual esta situación de violencia interrumpirá “el

⁷⁷ Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026) ; art. 29.1 I CC del Grupo Laboral MasOrange (BOE 290, 3 diciembre 2025); arts. 53.1.h) y 60 *in fine* XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025); art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

⁷⁸ El art. 5 del Acuerdo de participación en beneficios incorporado al CC de Danone, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025) establece una fórmula que tiene en cuenta el absentismo, pero no se considerarán ausencias a tales efectos “las bajas derivadas de actos de violencia de género”. Sobre la incidencia de la configuración de complementos salariales asociados a la ausencia de absentismo, SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., pp. 123-125.

⁷⁹ Anexo I, art. 12 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025).

⁸⁰ Así, el art. 42 CC de Danone, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025) establece para el caso de enfermedad común o accidente laboral una mejora que permite percibir “el 100% de las percepciones salariales fijas correspondiente a esa fecha”, pero solo bajo las condiciones fijadas, que incluyen unos topes en el índice de absentismo; requisito cuyo cumplimiento se exceptúa en el caso de bajas causadas por actos de violencia de género. El art. 45 CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 100, 25 abril 2025) contempla una mejora por incapacidad temporal si en el transcurso de un año el trabajador no inicia otra por enfermedad común o accidente no laboral; ahora bien, no computan en este sentido las bajas por violencia de género.

⁸¹ Art. 39 CC de Tramed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025) o art. 50 III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025).

⁸² El art. 89 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025).

⁸³ Art. 14.4.6 CC de Crit Interim España ETT, SL (BOE 61, 12 marzo 2025) o art. 26.1.f) II CC de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE 222, 15 septiembre 2025).

⁸⁴ Para dotar a la víctima de estabilidad laboral e independencia económica, siempre previa solicitud de aquella, art. 43.1 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

cómputo de la duración del contrato” de formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional. A través de esta disposición (que no se extiende a otros contratos de duración determinada⁸⁵) se pretende evitar que estas relaciones laborales temporales cuyo objeto es la formación y la inserción laboral, “lleguen a su término sin dar cumplimiento a dichos fines debido” al padecimiento de una situación de violencia de género⁸⁶.

Sea como fuere, no se trata esta de una cuestión que haya merecido mayor atención por parte de la negociación colectiva. Algo hasta cierto punto lógico, teniendo en cuenta que el margen de maniobra que la previsión ofrece es mínimo. En consecuencia, su mención en los convenios viene limitándose, cuando se produce, a la reiteración (o síntesis) de los términos legales⁸⁷ o, casi como anécdota, a reclamar a “empresa y persona trabajadora, en la medida de lo posible”, la formalización escrita de “un documento anexo al contrato con los nuevos plazos de duración de dicho contrato”⁸⁸.

Tampoco ha merecido gran atención convencional la posibilidad recogida en el art. 14 TRLET, cuando establece que la situación de violencia de género que afecte a la trabajadora durante el período de prueba interrumpe su cómputo “siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”. Al margen de simples remisiones a la ley o reproducciones más o menos exactas de su contenido (o de obviedades situando la reanudación de aquel a partir de la fecha en que se produce la incorporación efectiva al trabajo⁸⁹), poco más aportan los negociadores, aun cuando en ocasiones asocian expresamente este paréntesis en el cómputo a la duración de la suspensión del contrato⁹⁰; reclaman que el acuerdo reclamado sea expreso y escrito⁹¹ o que conste en el contrato⁹²

⁸⁵ Quedando así refrendada la validez del art. 29.5 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026), en cuya virtud, si el contrato es temporal y la mujer lo suspende como medida de protección, a la llegada del término establecido “expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida”.

⁸⁶ De faltar esta previsión, la inserción laboral sería más difícil, al hacer precisa “la búsqueda de un nuevo trabajo”, ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., pp. 35 y 37.

⁸⁷ Incluso esa reproducción es un contenido escaso. Solo aluden al contrato de formación en alternancia el art. 17.1.f) CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026) o el art. 29.1 CC Avatel Telecom, SA (BOE 85, 6 abril 2024). Abarcando, como la ley, ambos contratos, art. 15.4.b) CC de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 54, 2 marzo 2026); art. 17.4.b) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026); art. 10f.4.b) VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 15.2.4.b) XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025) o art. 20 VIII CC de Exide Technologies, SLU (BOE 25, 29 enero 2025).

⁸⁸ Arts. 8.c).3 y 8.d).11 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025).

⁸⁹ Art. 17 II CC del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (BOE 69, 21 marzo 2025); art. 8.1 CC del grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 188, 6 agosto 2025); art. 13 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); el art. 18.3 CC de Finanzauto, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 9.3 XVIII CC nacional de Schweppes, SA (BOE 257, 25 octubre 2025) o art. 15 CC de CBRE GWS España, SL (BOE 284, 26 noviembre 2025).

⁹⁰ Art. 25 VII CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 120, 17 mayo 2024).

⁹¹ Art. 10 XX CC de Europcar IB, SA (BOE 290, 3 diciembre 2025); art. 26 VI Acuerdo Laboral para el sector de la hostelería –ALEH VI– (BOE 59, 10 marzo 2023) o art. 14 VI CC para el grupo Maxam (BOE 77, 31 marzo 2023).

⁹² Art. 16.4 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 10.3 XIX CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 92, 16 abril 2025); art. 10 XX CC de Europcar IB, SA (BOE 290, 3 diciembre 2025); art. 19

(algunos ofrecen la alternativa lógica de suscribirlo también al producirse el supuesto de hecho habilitante⁹³), o, en fin, recogen una interrupción del período de prueba por voluntad de la afectada⁹⁴, estableciendo así una mejora, por cuanto queda en sus manos la decisión, no pudiendo reputar lícita, en cambio, la previsión de una paralización automática (no instada por la mujer, ni derivada de un acuerdo entre las partes)⁹⁵, la conversión de tal interrupción en regla general salvo prueba en contra⁹⁶ o la total exclusión de la posibilidad refrendada por el art. 14⁹⁷.

Como efecto mimético de la regulación sita en el art. 14 TRLET, algún convenio extrapola su letra a la cobertura de vacantes por promoción interna. Así cuando se establece en tales hipótesis un período de prueba de tres meses de trabajo efectivo en la nueva posición, descontándose para dicho cómputo ciertos períodos (entre otros, la situación de violencia de género), “durante los cuales tanto la percepción del nivel salarial correspondiente como la adscripción a dicho nuevo puesto tendrán carácter provisional”⁹⁸.

2. Reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo y recurso al trabajo a distancia. Permisos, retribuidos o no, para gestiones varias

No son pocos los convenios que recogen –reproduciéndola miméticamente– la peculiar matización introducida por el art. 37.6 TRLET en relación con la reducción de jornada por cuidado de menor enfermo y en cuya virtud “cuando se acredite ser víctima de violencia de género” aquella posibilidad “se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos”. Faltan, empero, muestras de una regulación que matice o complemente tal previsión, pues ni tan siquiera existen respecto a cuestiones donde la acción colectiva podría resultar sencilla, como los aspectos puramente formales o procedimentales.

Más relevancia alcanza, sin duda alguna, lo dispuesto en un art. 37.8 TRLET cuya ubicación en la disposición que rige “descanso semanal, fiestas y permisos” no satisface a todos, pues, lejos de responder a necesidades de descanso o conciliación en sentido tradicional, busca favorecer la protección y asistencia social de las víctimas de violencia

IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023) o art. 14 VI CC para el grupo Maxam (BOE 77, 31 marzo 2023).

⁹³ Art. 26 VI Acuerdo Laboral para el sector de la hostelería –ALEH VI– (BOE 59, 10 marzo 2023).

⁹⁴ Art. 13 XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68, 21 marzo 2023) o art. 24 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26 enero 2023).

⁹⁵ Art. 13 CC de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 54, 2 marzo 2026); art. 25 II CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 81, 3 abril 2025); art. 28 IV CC de Eltec It Services, SLU (BOE 131, 31 mayo 2025); art. 16 CC de Prosegur Soluciones, SA (BOE 100, 25 abril 2025); art. 17 CC de Trasmed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025) o art. 13 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025).

⁹⁶ Art. 34 CC estatal de industrias cárnicas (BOE 162, 7 julio 2025).

⁹⁷ Art. 14 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 219, 11 septiembre 2025).

⁹⁸ Art. 15 CC de Lean Grids Services, SL (BOE 290, 5 diciembre 2023).

de género⁹⁹. Lo hace reconociéndoles el derecho a la reducción de la jornada “con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”¹⁰⁰ (referencia final que, si bien restringe las alternativas, se fundamenta en el respeto a la libertad de empresa¹⁰¹); asimismo, faculta a aquellas mujeres a “realizar su trabajo total o parcialmente a distancia” (lo que en última instancia hace decaer la regla general de voluntariedad para la empresa¹⁰²) o a “dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”.

El papel nuclear que la autonomía colectiva ha de desempeñar en este ámbito es predicado desde la propia ley, en tanto, según prescribe, aquellos derechos podrán ejercitarse en los términos previstos en convenio o acuerdo de empresa o de conformidad con el acuerdo entre empleada y empleadora. En defecto de tal consenso, la concreción corresponderá a la trabajadora, resultando plenamente aplicables las reglas establecidas por el art. 37.7 TRLET con carácter general para los permisos y reducciones de jornada por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 37.4 TRLET), parto prematuro o situación análoga (art. 37.5 TRLET), o, en fin, guarda legal (art. 37.6 TRLET)¹⁰³; incluida la llamada a la jurisdicción social para la resolución de discrepancias.

Entrando ya a analizar el tratamiento otorgado por los convenios a esta materia, lo primero a destacar es que la regulación legal conjunta de aquellas tres posibles medidas se

⁹⁹ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (I). Reducción y reordenación del tiempo de trabajo. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*, cit., pp. 302-303.

¹⁰⁰ Téngase presente que, frente la mera posibilidad de solicitar la reordenación por motivos de conciliación (art. 34.8 TRLET), el derecho del art. 37.8 TRLET podría calificarse de “derecho fuerte” [CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 107]. En cualquier caso, y aunque la violencia de género cuenta con esta regulación propia y específica en el art. 37.8 TRLET, los puntos de conexión son innegables, al extremo de haber derivado en cierta confusión de términos en algunos convenios; así, el art. 29.2 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023) menciona el derecho de adaptación y redistribución de la jornada como medida de conciliación (art. 34.8 TRLET), refiriéndola también a víctimas de violencia de género con menores o mayores a su cargo hasta el segundo grado, introduciendo así una previsión innecesaria a partir de la hibridación de dos institutos jurídicos diferentes.

¹⁰¹ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (I). Reducción y reordenación del tiempo de trabajo, cit., p. 325.

¹⁰² Que cede ante la primacía del derecho de la víctima a la protección, GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España, cit., p. 66.

¹⁰³ De hecho, algún convenio remite el régimen jurídico de la reducción de jornada por violencia de género a la regulación existente respecto a la guarda legal; así, art. 52 CC del grupo Iskaypet (BOE 1, 1 enero 2025); art. 39.a) CC de Trasmed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025); art. 50.a) III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025) o, implícitamente, art. 56.a) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025). En el extremo opuesto, se encarga de dejar claro que se trata de una situación diferente y sujeta a distinto régimen jurídico, el art. 34.5 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

reproduce a menudo –en los mismos o similares términos– en cuantos se ocupan de la cuestión, en tanto, de nuevo, la mayoría opta por prescindir de cualquier planeamiento original. Es más, un buen número de ellos, en su transcripción de la letra de la ley, omiten la mención expresa al posible recurso al trabajo no presencial o, incluso, y de forma más sorprendente, a la reordenación temporal¹⁰⁴.

Según cabe colegir de lo afirmado, la regulación autónoma del trabajo a distancia como vía para la tutela de las víctimas de violencia de género resulta particularmente escasa, limitándose, cuando existe, al genérico reconocimiento de la viabilidad del cambio habilitado por la ley o a la voluntad de facilitar la ampliación del “alcance de teletrabajo” para estas trabajadoras a fin de asegurar su protección¹⁰⁵; a lo sumo, los negociadores refrendan la exoneración del deber de preavisar la reversión de la situación¹⁰⁶. Semejante panorama hace aflorar con singular intensidad la paralela insuficiencia del régimen legal (la Ley 10/2021 exige, para ser operativa, ciertos porcentajes de reducción, no estableciendo una regulación *ad hoc* para las hipótesis de violencia de género, con la salvedad dada por su inespecífico art. 4.4), lo que hace especialmente necesario que la negociación colectiva auspicie una respuesta adecuada. En particular, resultaría deseable, para una mayor efectividad práctica de la medida, que a través de aquella se identificaran, preferiblemente a nivel empresarial, los puestos susceptibles de un desempeño total o parcial a distancia, pues de este modo se agilizaría la puesta en marcha de la tutela¹⁰⁷.

Por cuanto hace a la reducción de jornada (“por voluntad unilateral” de la trabajadora¹⁰⁸), destaca como una de las materias más atendidas por los convenios, aun cuando no siempre sea para ofrecer una regulación propia. Procede destacar cuantos prevén mejoras retributivas¹⁰⁹ o de otra índole¹¹⁰, pues se trata de un aspecto muy relevante desde el

¹⁰⁴ Por todos, art. 39.a) CC de Trasméd GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025); art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025); el art. 50.a) III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025) o art. 49 II CC de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE 222, 15 septiembre 2025).

¹⁰⁵ Art. 19.18 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 259, 30 octubre 2023).

¹⁰⁶ Art. 19.3 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 259, 30 octubre 2023).

¹⁰⁷ SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., p. 122.

¹⁰⁸ Art. 31.f) CC estatal del sector de agencias de viajes (BOE 266, 5 noviembre 2025).

¹⁰⁹ Conservación del salario durante seis meses [art. 34 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); 51.5 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 34.5 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025) o art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025)]; remuneración de la hora o la media hora de reducción prevista [art. 83 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023) y art. 31 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, 10 abril 2023)] o retribución íntegra si la reducción es de un tercio o menos de la jornada [art. 43.8 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025)]. Plantea la reducción de jornada, remunerada, de las víctimas de violencia de género como medida a adoptar en el plan de igualdad, el art. 43.7º CC del Grupo AXA (BOE 304, 21 diciembre 2023).

¹¹⁰ Sobre un posible convenio especial con la Seguridad Social para mantener las 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”, art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 104 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023) y art. 59 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 7 diciembre 2023).

momento en que la legislación no contempla mecanismos públicos para compensar la pérdida salarial asociada al inferior tiempo de trabajo.

También abundan las cláusulas orientadas a establecer topes máximos y/o mínimos a la reducción (entre la octava parte de la jornada y tres cuartas partes¹¹¹, entre un octavo y la mitad¹¹² o, sin límite inferior, hasta en cincuenta por ciento¹¹³) o a cuantificar con exactitud la porción que se verá afectada (una hora diaria¹¹⁴ o media¹¹⁵, por ejemplo); en el extremo contrario, otras se decantan por sentar que será por el tiempo necesario¹¹⁶ y rechazar la operatividad de los umbrales existentes con carácter general¹¹⁷. A previsiones de esta índole se suman las que viene a explicitar la forma de disfrute, sea permitiendo hacerlo de forma ininterrumpida (sistema acumulado por días –a veces por períodos semanales, decenales o quincenales¹¹⁸–) o por horas¹¹⁹, sea excluyendo esta última opción y exigiendo la reducción por jornadas completas¹²⁰.

De igual modo, son comunes las atinentes a la prolongación temporal de la medida (“por el tiempo necesario para normalizar su situación”¹²¹ o mientras persistan “las circunstancias que la motivaron”¹²²), llegando, incluso, a limitar la extensión del derecho¹²³; decisión esta última dudosamente lícita, salvo cuando el tope establecido no

¹¹¹ Art. 48.1 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025) o art. 73 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025).

¹¹² Art. 73.2.2.a) IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026); art. 41.3º.b).5 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 4.6 IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 41, 16 febrero 2024).

¹¹³ Art. 19.7 CC de Skytinting Spain, SLU (BOE 285, 29 noviembre 2023).

¹¹⁴ Art. 83 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023).

¹¹⁵ Art. 31 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, 10 abril 2023).

¹¹⁶ Art. 34 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026) o art. 43.4 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

¹¹⁷ Art. 34 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 51.5 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 33 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

¹¹⁸ Art. 4.6 IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 41, 16 febrero 2024), que establece una estricta tabla cuya aplicación en hipótesis de violencia de género puede plantear problemas, al ser demasiado rígida frente a la flexibilidad que reclama esta singular situación.

¹¹⁹ Art. 27 III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026) o art. 27.1 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025). Regulan la cuestión con todo lujo de detalles el art. 40 I CC de Aeronova, SLU, para sus tripulantes técnicos de vuelo (BOE 259, 30 octubre 2023); el art. 18.3 CC de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 267, 8 noviembre 2023) o el art. 22.3 art. 22.3 CC de Fundación Telefónica (BOE 181, 31 julio 2023).

¹²⁰ Art. 38.k) II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Easyjet Airline Spain, Sucursal en España (BOE 184, 3 agosto 2023), que justifica la opción por la “forma vertical” frente a la “horizontal” en “las características especiales de la prestación de servicios de tripulación de cabina”.

¹²¹ Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 104 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023) o art. 59 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 7 diciembre 2023).

¹²² Art. 49 CC de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26 enero 2023).

¹²³ El art. 30 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10 marzo 2023) establece el derecho a la reducción de jornada “durante un periodo máximo de seis meses”.

se refiera a la prolongación de la reducción, sino a posibles mejoras como pudiera ser la ausencia de detrimento salarial¹²⁴.

Tampoco es difícil localizar disposiciones que plantean requisitos formales para la solicitud (en particular, una exigencia de preaviso¹²⁵ o la exoneración de tal trámite¹²⁶) o para el retorno a la situación “ordinaria”¹²⁷. Más extraña resulta, en cambio, la priorización de las peticiones de estas víctimas, como ocurre cuando el convenio establece que estas solicitudes de reducción tendrán prioridad frente a las puramente voluntarias¹²⁸.

La adaptación del tiempo de trabajo, por su parte, está mucho menos presente en los acuerdos colectivos (con abundantes remisiones a la ley o cláusulas incluso más indeterminadas¹²⁹), pese a ser una alternativa singularmente atractiva, pues permite responder a las circunstancias en presencia sin merma de ingresos¹³⁰. Con todo, se localizan textos en los cuales la decisión sobre la reordenación se atribuye a la mujer, previa comunicación a su responsable, “con el fin de que su agresor no conozca su rutina y sus horarios”¹³¹; se especifica que la jornada flexible se prolongará durante el tiempo

¹²⁴ Así debe ser interpretado el art. 83 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023) cuando establece una reducción de jornada en una hora diaria sin disminución de salario durante seis meses prorrogable a otros seis previo intento de reordenación del tiempo de trabajo. También el art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025), que contempla la reducción, sin merma salarial, durante un período máximo de seis meses.

¹²⁵ El art. 60.a) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026) y el art. 59.a) CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025) imponen un preaviso de dos días “y teniendo en cuenta los riesgos inherentes”. El art. 18.4 CC de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 267, 8 noviembre 2023) exige, salvo fuerza mayor, preavisar a personal con una antelación de quince días, entregando una solicitud escrita que indique fecha de inicio y final de la reducción, porcentaje de esta y concreción del horario a realizar; previsión análoga a la del art. 22.4 CC de Fundación Telefónica (BOE 181, 31 julio 2023). El art. 18 CC de Ramiro Arnedo, SA (BOE 142, 13 junio 2025) establece un deber similar: preavisar con quince días de antelación, salvo fuerza mayor, precisando en qué fecha se iniciará y finalizará la reducción.

¹²⁶ El art. 40 I CC de Aeronova, SLU, para sus tripulantes técnicos de vuelo (BOE 259, 30 octubre 2023) exige preavisar “con una antelación mínima de 45 días anteriores al inicio del primer día del mes de comienzo de la reducción, excepto por causas justificadas de fuerza mayor debidamente acreditadas para la reducción [entre otras] de víctimas de violencia de género”.

¹²⁷ Remite a la regulación general que establece para la reducción de jornada (en cuya virtud se impone un preaviso de quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria), la disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

¹²⁸ Art. 20 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 273, 15 noviembre 2023).

¹²⁹ Por poner solo un ejemplo, habla únicamente de la “adecuación de horario dentro de las posibilidades organizativas del Club/SAD”, el art. 34 CC para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto (BOE 112, 8 mayo 2024).

¹³⁰ MARÍN ALONSO, I. Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales, cit., p. 111. Frente a la reducción, cuyo ejercicio sin ayuda económica “puede ser una quimera”, CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 106.

¹³¹ Art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025).

preciso¹³² o mientras subsista la causa habilitante¹³³; se exige a la trabajadora poner en conocimiento de recursos humanos el fin de la situación que originó la adaptación para reintegrarse en sus condiciones previas, otorgándole un plazo para ello¹³⁴, o, en fin, se detallan algunas de las posibilidades de reordenación temporal, como pudiera ser la elección del turno u horario “que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización”¹³⁵, la modificación de las horas de entrada y salida¹³⁶ o la opción por la jornada continuada¹³⁷. Otras posibles medidas dirigidas a complementar las previsiones legales serían la preferencia para la adaptación de la jornada¹³⁸ o para solicitar permisos o turno de vacaciones¹³⁹, la exención de horas extra (salvo solicitud de la mujer)¹⁴⁰ o la exclusión de la jornada irregular fundada en necesidades de la empresa¹⁴¹.

En este punto, procede detenerse en otro aspecto que también afecta al tiempo de trabajo, pero que no ha encontrado acomodo en el TRLET: el habitual diseño de licencias (o días de asuntos propios específicos¹⁴²) que vienen a sumarse a cuanto dispone (de forma harto

¹³² Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); art. 82 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023); art. 23.9º CC Radio Popular, SA (BOE 270, 10 noviembre 2025); art. 104 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023); art. 59 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 7 diciembre 2023) o disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

¹³³ Art. 49 CC de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26 enero 2023).

¹³⁴ Entre uno y tres meses, art. 44 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

¹³⁵ Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 104 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 7 septiembre 2023) o art. 59 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 7 diciembre 2023).

¹³⁶ Disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

¹³⁷ Art. 41.2º.5 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 31 CC estatal del sector de agencias de viajes (BOE 266, 5 noviembre 2025).

¹³⁸ Art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025).

¹³⁹ Prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el período vacacional [art. 23 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025)]; posible “anticipación del período vacacional [art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026) o art. 82 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023)]; “modificación de las fechas del disfrute del período vacacional [art. 43.7 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025)] o “fijación del período vacaciones en unas fechas determinadas”, para lo cual se buscarán fórmulas para su aceptación por parte de la empresa” [art. 49 *in fine* XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 28 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025)].

¹⁴⁰ Art. 18 CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE 32, 5 febrero 2026).

¹⁴¹ “No se aplicará la distribución irregular de la jornada a las personas trabajadoras con reducción de jornada que se haya acordado por circunstancias personales [...] Concretamente por guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro o nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizado tras el parto; más aquellas otras que pudieran derivar de medidas de protección integral contra la violencia de género”, art. 19 II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (BOE 259, 30 octubre 2023).

¹⁴² SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., p. 119.

restrictiva¹⁴³) el art. 21.4 LOVG, a partir del cual “las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”. Disposición a menudo copiada –de forma literal, aproximada o abreviada– por los convenios, que suelen obviar la referencia a la remuneración (previsiblemente por descuido y olvido de la reforma legal acometida por LO 10/2022) y que solo en ocasiones aportan nuevos contenidos, ora para centrarse en el no cómputo de estos acontecimientos a efectos de absentismo laboral¹⁴⁴, ora para incluir la alusión a las faltas y ausencias motivadas por el acompañamiento de descendientes a aquellos servicios¹⁴⁵. En algunos casos pareciera, de hecho, que los negociadores minoran cuanto la ley otorga¹⁴⁶.

Los aludidos permisos, llamados a reconocer nuevos derechos, presentan una variopinta faz en los productos negociales. Para comenzar, aunque algunos textos contemplan licencias sin sueldo¹⁴⁷, asocian a las circunstancias en presencia la conservación del salario¹⁴⁸ o remiten la cuestión a cuanto posteriormente determine el plan de igualdad¹⁴⁹ (opciones válidas siempre que no mermen lo reconocido por el art. 21.4 LOVG), lo cierto es que la regla general es el carácter retribuido de los permisos específicos otorgados a las víctimas de violencia de género¹⁵⁰. De hecho, algún convenio determina que estas ausencias no solo serán objeto de remuneración, sino que no serán consideradas “como

¹⁴³ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (IV). Las ausencias al trabajo y su relación con el despido. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*, cit., p. 425, quien entiende que debería darse cobertura a las ausencias o faltas por otras gestiones también vinculadas a la violencia de género.

¹⁴⁴ Art. 36.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 48.5 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025).

¹⁴⁵ Art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025).

¹⁴⁶ Art. 24.III VII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 133, 1 junio 2024) o art. 36 CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 255, 25 octubre 2023).

¹⁴⁷ Por todas, art. 60.f) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026); art. 59.f) CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025); art. 56 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 33 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

¹⁴⁸ El art. 38 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024) contempla una cláusula que no se circunscribirse a las víctimas de violencia de género: “ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias [...] la dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso”, aunque “a la vista de las circunstancias concurrentes la empresa podrá no descontar del salario, en todo o en parte, lo correspondiente al tiempo no trabajado”.

¹⁴⁹ Art. 43.7º CC del Grupo AXA (BOE 304, 21 diciembre 2023).

¹⁵⁰ Art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); art. 9 CC de Acuña y Fombona, SA (BOE 27, 30 enero 2026); art. 43.2 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025); art. 72.1.k) CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025); art. 43.1.f) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 19.a.12) CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025); art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025); art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025); art. 42.1.1 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 22.1.j) CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

ausencia a efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo”¹⁵¹.

La extensión a menudo queda en la indeterminación, sea por omisión de la duración¹⁵², sea por el empleo de expresiones que aluden al tiempo necesario o indispensable¹⁵³, sea por hacerla depender de las circunstancias personales¹⁵⁴. En otras ocasiones, sin embargo, el convenio es específico en relación con este extremo, fijando aquella en dos¹⁵⁵, cuatro¹⁵⁶ o diez días¹⁵⁷. Puntualmente los negociadores optan por otorgar un derecho anual de veinticinco horas de libre disposición¹⁵⁸ o un permiso no retribuido de treinta días naturales no sujeto al requisito de antigüedad exigido al resto de trabajadores¹⁵⁹.

En cuanto a las actividades que justifican el uso del derecho, los textos dan cobertura a la necesidad de realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas¹⁶⁰; acudir “a los servicios sociales, policiales o de salud”¹⁶¹; recibir “asistencia psicológica o jurídica”¹⁶²; atender “trámites y procedimientos derivados” de su situación¹⁶³; asistir “a los juzgados comisarías y servicios asistenciales tanto propios como de sus hijos”¹⁶⁴; afrontar “cambio

¹⁵¹ Art. 83 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023).

¹⁵² Art. 60.f) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026); art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

¹⁵³ Art. 9 CC de Acuña y Fombona, SA (BOE 27, 30 enero 2026); art. 42.1.1.i) VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 72.1.k) CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025); art. 43.1.f) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 33 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025); art. 19.a.12) CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025); art. 42.1.1.i) VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025).

¹⁵⁴ Art. 60.g) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026) o art. 59.f) CC de Provienda (BOE 178, 25 julio 2025).

¹⁵⁵ Art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025).

¹⁵⁶ Art. 22.1.j) CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025).

¹⁵⁷ Art. 45.1 CC III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE 74, 25 marzo 2024) o art. 31 CC Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE 77, 31 marzo 2023).

¹⁵⁸ Art. 72.1 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025).

¹⁵⁹ Con carácter general, este derecho está subordinado a la acreditación de un año de antigüedad en la empresa; requisito que no será necesario acreditar en los casos de violencia de género, art. 27 CC de Prosegur Soluciones, SA (BOE 100, 25 abril 2025).

¹⁶⁰ Art. 45.1 CC III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE 74, 25 marzo 2024).

¹⁶¹ Art. 56 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 72.1.k) CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025) o art. 33 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

¹⁶² Art. 43.1.f) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025) o art. 42.1.1.i) VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025).

¹⁶³ Art. 32.n) CC del Grupo AXA (BOE 304, 21 diciembre 2023). O “los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género”, art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025).

¹⁶⁴ Art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025) o, análogo, art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

de residencia, asistencia a juicios [o] acudir a tratamiento psicológico”¹⁶⁵; etc. En el paroxismo del detalle, destaca el convenio que lista hasta un total de siete permisos (todos ellos retribuidos) destinados a las mujeres víctimas de violencia de género: “1. Para acudir a la Comisaría a poner la denuncia. 2. Para acudir al Juzgado para declarar. 3. Para acudir al médico forense para evaluar posibles lesiones o secuelas. 4. Para cualquier otra gestión específica que tenga que ver con su condición de víctima de violencia de género. 5. Por el tiempo necesario, para trámites motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as. 6. Permiso retribuido de cinco días para atender a un posible cambio de domicilio. 7. Permiso retribuido de hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento”¹⁶⁶.

En fin, la exigencia de justificación es común y solo en ocasiones las normas van más allá de su simple mención, exigiendo que se preavise “con antelación suficiente”¹⁶⁷ o con un margen de quince días “en la medida en que se pueda programar”¹⁶⁸, que la acreditación de las causas motivadoras ante la empresa se produzca con la máxima brevedad que resulte factible¹⁶⁹ o que la ausencia sea “puesta en conocimiento [del] responsable con la mayor antelación posible en aras a una correcta planificación y coordinación del trabajo”¹⁷⁰.

3. Cambio de centro de trabajo. Movilidad geográfica y funcional

Las víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se vean obligadas a abandonar su puesto en la localidad donde venían trabajando, tendrán derecho preferente a ocupar otro “del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo”, debiendo esta (con gran discrecionalidad respecto a la forma y plazo, dado el silencio legal¹⁷¹) comunicarles “las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran surgir en el futuro” (art. 40.4 TRLET).

¹⁶⁵ Art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); art. 82 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023) o, muy similar, art. 19.a.12) CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025): “gestiones de cambio de residencia, asistencia jurídica, médica o psicológica”. Con mayor detalle, art. 9 CC de Acuña y Fombona, SA (BOE 27, 30 enero 2026): “realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificada en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico”.

¹⁶⁶ Art. 43.2 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

¹⁶⁷ Art. 72.1 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025).

¹⁶⁸ Art. 35.1 y Anexo II, art. 15 (para el personal de verificación de la dirección de Horeca) CC de Laliga Group International, SL (BOE 260, 29 octubre 2025).

¹⁶⁹ Art. 9 CC de Acuña y Fombona, SA (BOE 27, 30 enero 2026).

¹⁷⁰ Art. 19.a.12) CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025).

¹⁷¹ TERRADILLOS ORMAECHEA, M.E. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II). Movilidad geográfica. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*, cit., p. 364.

Se trata de una hipótesis particular (“atípica”¹⁷²) de movilidad geográfica que dará cobertura a cambios de puesto –tanto si se modifica la residencia como si no¹⁷³– cuya finalidad es explicitada en alguna norma convencional: “garantizar una mayor indemnidad de la víctima”¹⁷⁴ o, más en concreto, “evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor”¹⁷⁵. Esta movilidad obra, pues, como “instrumento de protección inmediata”, a partir de cuya activación la mujer puede desmarcarse del entorno violento sin sacrificar la fuente de sus ingresos¹⁷⁶.

La nueva situación se prolongará entre seis y doce meses, durante los cuales existirá reserva del puesto de origen. Trascurrido este período, la mujer deberá elegir entre retornar al anterior, permanecer en el nuevo destino (decaendo el deber de mantener a disposición el inicial¹⁷⁷) o –en un transvase de la responsabilidad pecuniaria hacia la empresa¹⁷⁸– extinguir el contrato con derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades¹⁷⁹.

El tratamiento convencional, de nuevo, se ciñe por lo general a la mera mención o reproducción de la ley, o a la remisión, bien a sus términos, bien a los del plan de igualdad¹⁸⁰, cuando no se limita a reflejar el compromiso empresarial de apoyar las solicitudes de traslado efectuadas por víctimas de violencia de género¹⁸¹. Como muestras de superior originalidad, algunos convenios perfilan algo más la regulación aplicable, incorporando algunas previsiones dignas de ser puestas de relieve:

Primero, y por cuanto hay a los aspectos materiales de la modificación, no cabe, como es obvio, reducir el elenco de posibles destinos, circunscribiendo el derecho a la existencia

¹⁷² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., p. 56 o TERRADILLOS ORMAECHEA, M.E. *La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II)*. Movilidad geográfica, cit., p. 347.

¹⁷³ Bajo esta interpretación, no cabrían restricciones en este sentido, como la incorporada al art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); al art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); al art. 13 CC de Radio Popular, SA (BOE 270, 11 noviembre 2025) o al art. 82 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023), que solo contemplan el cambio si las víctimas necesitan cambiar de residencia.

¹⁷⁴ Art. 29.3 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026).

¹⁷⁵ Art. 46 III CC de Eltec It Services, SLU (BOE 131, 31 mayo 2025) o art. 59 CC de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU (BOE 191, 11 agosto 2023). Implícito en la norma que alude a cambio a otra localidad, provincia o comunidad autónoma “como consecuencia de la residencia de su agresor”, art. 43.9 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

¹⁷⁶ KAHALE CARRILLO, D.T. *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., p. 26.

¹⁷⁷ ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., p. 61.

¹⁷⁸ Considera que este coste debería asumirlo el conjunto de la sociedad, MARÍN ALONSO, I. *Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales*, cit., p. 111.

¹⁷⁹ La mayoría de los convenios que tratan la cuestión todavía omiten esta última alternativa (la extinción); entre los pocos que la acogen, el art. 39.1 CC para sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona de IQVIA Information, SA (BOE 243, 9 octubre 2025) o el art. 59.b CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025).

¹⁸⁰ Art. 44.B) CC de Acciona Mobility, SA (BOE 44, 21 febrero 2023).

¹⁸¹ Art. 21.k) II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Easyjet Airline Spain, Sucursal en España (BOE 184, 3 agosto 2023).

de puestos del mismo grupo o de igual categoría, con omisión de las equivalentes¹⁸², pero sí resulta viable, en cambio, la exigencia –implícita en la norma legal– de “que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional”¹⁸³. De igual modo, cabe plantear una eventual ampliación de los puestos respecto a los cuales la mujer tiene preferencia, el compromiso de promocionar “la dotación de una plaza en el centro de trabajo indicado por la trabajadora”¹⁸⁴ o el de ofrecer alternativas temporales en caso de no existir vacantes¹⁸⁵.

El convenio también puede fortalecer la posición de las víctimas mediante reglas de prioridad. Así, aquel según el cual, “cuando concurren varios trabajadores/trabajadoras que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con [un] orden de preferencia que” sitúa en primer lugar a la trabajadora afectada por la violencia de género¹⁸⁶, o aquel otro en cuya virtud las vacantes que pudieran producirse en localidad distinta “serán ofertadas en primer lugar” a estas empleadas, las cuales tendrán preferencia frente a los demás candidatos cuando ostenten “la categoría profesional correspondiente al puesto vacante”¹⁸⁷. Especialmente tajantes son aquellos a cuyo tenor, “realizada la solicitud, la empresa le dará a la trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado”¹⁸⁸. Decisiones francamente opuestas a la del pacto que reconoce el derecho “en igualdad de condiciones con otros aspirantes”¹⁸⁹.

¹⁸² Art. 17 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026); art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); art. 28.3 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025); art. 56.c) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 67 II CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 81, 3 abril 2025); art. 28.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 46 III CC de Eltec It Services, SLU (BOE 131, 31 mayo 2025); art. 64.2 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 34.6 CC de Inet Inst, SL (BOE 31, 5 febrero 2025) o art. 52 CC del grupo Iskaypet (BOE 1, 1 enero 2025). No incurrir en restricción el art. 60.c) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026); el art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025); el art. 30 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10 marzo 2023) o el art. 28.k) XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68, 21 marzo 2023), pues ubican el nuevo destino “preferentemente” o a ser posible en la misma categoría, grupo o nivel de responsabilidad, por lo que no se excluyen otras opciones.

¹⁸³ Disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

¹⁸⁴ Art. 23 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

¹⁸⁵ “En caso de no existir vacantes del nivel profesional equivalente en el momento de la solicitud, la empresa pondrá el máximo esfuerzo e interés en buscar con la persona trabajadora alternativas que, si bien no resuelvan la situación definitivamente al no existir dicha vacante, mejoren su situación hasta ese momento”, art. 34.3) CC de Hertz de España, SL (BOE 65, 14 marzo 2024).

¹⁸⁶ Art. 71 V CC de Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE 262, 2 noviembre 2023).

¹⁸⁷ Art. 7 CC de Transportes Bacoma, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025).

¹⁸⁸ “Respetando la antigüedad adquirida en el centro de origen”, art. 44.B) CC de Acciona Mobility, SA (BOE 44, 21 febrero 2023).

¹⁸⁹ Disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023).

Como complemento, los convenios pueden contemplar, junto a la movilidad geográfica, la funcional¹⁹⁰, y permitir a la mujer, por ejemplo, “optar por el cambio de puesto de trabajo acorde con su circunstancia sin tener que renunciar a sus condiciones laborales”¹⁹¹; instar la ocupación de una vacante de su grupo en cualquiera de los servicios de la empresa¹⁹²; solicitar un canje en tal sentido, “atendiendo a su situación particular”, preferentemente de su nivel y grupo¹⁹³; o decidir dicha variación como forma de “evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor”¹⁹⁴, estableciendo a tal fin un régimen jurídico paralelo al del art. 40.4 TRLET¹⁹⁵. Con la mayor originalidad, se otorga el derecho de la víctima a pedir que sea su maltratador quien afronte la modificación funcional¹⁹⁶.

En segundo término, se centran en los aspectos temporales del cambio de centro los convenios que concretan la extensión inicial, fijándola, por lo general, en seis meses¹⁹⁷, aunque algunos textos optan por extender aquella hasta los doce¹⁹⁸ o, incluso, los dieciocho meses¹⁹⁹. En algunas ocasiones se prevé la posibilidad de ampliación a

¹⁹⁰ A favor de incluir expresamente en la propia ley hipótesis de movilidad funcional, a fin de no restringir el derecho de la mujer, regulado en el art. 40.4 TRLET, a vacantes en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., p. 125.

¹⁹¹ Art. 43.8 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

¹⁹² Art. 16 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

¹⁹³ Art. 59.b) CC de Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025).

¹⁹⁴ Art. 16 IV CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026); art. 25.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 17 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025).

¹⁹⁵ Como hacen el art. 25.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o el art. 17 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025).

¹⁹⁶ Art. 16 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

¹⁹⁷ Art. 29 CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE 48, 23 febrero 2026); art. 16 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026); art. 73.3.3.b) IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026); art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 28.3 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025); art. 40.B XIX CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 92, 16 abril 2025); art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025); art. 67 II CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 81, 3 abril 2025); art. 56.c) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025); art. 49.1) CC de Prosegur Soluciones, SA (BOE 100, 25 abril 2025); art. 73 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025); art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025); art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025); art. 32 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025); arts. 33.d) y 39.b) CC de Trasmed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025); art. 64.4 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 37.1 CC estatal del sector de agencias de viajes (BOE 266, 5 noviembre 2025); art. 48.3 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025); art. 28.2 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 34.6 CC de Inet Inst, SL (BOE 31, 5 febrero 2025); art. 82 CC de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 153, 25 junio 2024) o art. 7 CC de Transportes Bacoma, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025).

¹⁹⁸ Art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025) o art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025).

¹⁹⁹ Posiblemente a partir de una confusión entre la movilidad geográfica y la suspensión contractual también contemplada en el TRLET, el art. 28.k) XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68,

instancias de la trabajadora hasta, por ejemplo, un total de nueve meses²⁰⁰, una anualidad²⁰¹ o tres años²⁰². No faltan muestras de máxima flexibilidad, como el texto en cuya virtud “el traslado o cambio de centro de trabajo tendrá la duración que las partes pacten”²⁰³ o la que resulte necesaria²⁰⁴.

En tercer lugar, y respecto a los elementos puramente formales, tras rechazar que el ejercicio del derecho pueda quedar subordinado a la concurrencia de informe judicial o administrativo justificativo de la necesidad²⁰⁵, procede destacar las cláusulas que determinan el momento en el cual habrá de proporcionarse la información sobre las vacantes (aunque suelen conformarse con fijarlo cuando la mujer “exprese su voluntad de ejercer el derecho”²⁰⁶ o “ante la solicitud de la trabajadora a la empresa”²⁰⁷), establecen un plazo para optar entre el retorno al puesto de origen o permanecer en el nuevo²⁰⁸ (acompañado, en su caso, de previsión de continuidad de no proceder a la elección²⁰⁹) o imponen un deber adicional para la mercantil, consistente en comunicar a la afectada con antelación suficiente la fecha límite para ejercer su derecho de opción²¹⁰. Puntualmente se afirma el compromiso empresarial de agilizar los trámites precisos para garantizar la efectividad de la preferencia de la mujer para la cobertura, adjudicando la vacante sin necesidad de cumplir el procedimiento y plazos establecidos con carácter general, sustituidos por una simple notificación a la comisión de seguimiento e interpretación del convenio²¹¹.

Por último, mención expresa merecen, a modo de cajón de sastre, los textos que contemplan una licencia retribuida cuando sea preciso cambiar de domicilio²¹² o ayudas

21 marzo 2023) establece el derecho a la movilidad geográfica durante seis meses “salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión [sic] por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses”.

²⁰⁰ Art. 56.b) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025).

²⁰¹ Art. 44 VII CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 120, 17 mayo 2024).

²⁰² Art. 49.2 II CC de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE 222, 15 septiembre 2025); el art. 50.b) III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025) o art. 39.b) CC de Trasmed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025).

²⁰³ Art. 22.2 CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025).

²⁰⁴ Art. 23 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁰⁵ Extraña exigencia incorporada al art. 60.c) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026).

²⁰⁶ Art. 48.3 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025) o art. 73 VII CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 231, 25 septiembre 2025).

²⁰⁷ Art. 37 VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE 232, 28 septiembre 2023) o art. 74 III CC de la Asociación para la Gestión Integral Social (BOE 165, 12 junio 2023).

²⁰⁸ Quince días hábiles en el art. 48.3 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025) o el art. 7 CC de Transportes Bacoma, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025).

²⁰⁹ Art. 7 CC de Transportes Bacoma, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025).

²¹⁰ Art. 48.3 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 236, 1 octubre 2025).

²¹¹ Art. 56.2 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025).

²¹² Cinco días en el art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025); también cinco, pero expresamente sumados a los dos

económicas para afrontar los gastos, como, por ejemplo, una compensación por los derivados de la mudanza²¹³, un adelanto de las pagas extra hasta tres mensualidades²¹⁴ o un posible acuerdo interpartes para el abono de los costes de desplazamiento²¹⁵. O aquel que habilita, por voluntad de la víctima, la movilidad geográfica del agresor²¹⁶.

Como añadido a la regulación legal, es preciso destacar la tutela ofrecida –a mayores– por aquel convenio que, desde la óptica contraria, protege a las víctimas de violencia de género ante traslados decididos en interés de la empresa. Lo hace señalando que la entidad productiva considerará la condición de víctima de violencia de género “de la persona trabajadora incluida en la medida de traslado colectivo [o individual, pues la previsión se extiende expresamente también a esta modalidad], a fin de desafectarla de la medida frente a otra [...] que ocupe un puesto de trabajo en el que, asimismo, concurren las causas alegadas para adoptar la decisión de traslado y siempre que ambas [...] resulten equiparables en funciones, competencias y capacidades”²¹⁷. Análoga pretensión tutelar presenta la norma que declara imposible el traslado de las “víctimas de violencia de género, salvo que medie acuerdo entre las partes o que el traslado se produzca a petición de la trabajadora interesada”²¹⁸, o aquella otra que otorga preferencia para verse afectadas por la movilidad en último lugar a estas empleadas²¹⁹.

A la luz de este cuadro general, algún sector de la doctrina echa en falta en los convenios sectoriales medidas más innovadoras u osadas, como pudiera ser la inclusión de cláusulas dirigidas a promover acuerdos interempresariales para la movilidad entre empresas con un único centro de trabajo, o varios en la misma localidad²²⁰.

4. Suspensión del contrato. Excedencias

El contrato se suspende por “decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (art. 45.1.n TRLET). Parco literal con desarrollo en el art. 48.8 TRLET, donde se especifica que “el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses,

otorgados con carácter general para las mudanzas, en el art. 31 CC Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE 77, 31 marzo 2023).

²¹³ Art. 50 CC de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 237, 2 octubre 2025).

²¹⁴ Si la mujer debe ocupar otro puesto del mismo grupo en otra provincia, art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025). En el extremo contrario se sitúa el art. 7 CC de Transportes Bacoma, SA (BOE 264, 3 noviembre 2025), en tanto remite el tema a lo establecido para la movilidad voluntaria, respecto a la cual el convenio niega el “derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el traslado”; asimismo, el art. 23 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²¹⁵ Art. 39.b) CC de Tramed GLE, SL (BOE 273, 13 noviembre 2025) o art. 50.b) III CC del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 185, 2 agosto 2025).

²¹⁶ El art. 17 IV CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

²¹⁷ Art. 28 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26 enero 2023).

²¹⁸ Art. 45 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE 259, 30 octubre 2023).

²¹⁹ Art. 11 CC de Panvelpa, SL (BOE 10, 12 enero 2026).

²²⁰ Así, ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., p. 131.

salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad” de aquella, en cuyo caso el juez podrá prorrogarla “por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho”. Sorprende, sin duda, tanto la escasa duración de las prórrogas, como el exceso de judicialización de la cuestión; algo especialmente criticable teniendo en cuenta la situación (también judicial) que afrontan las víctimas.

Esta suspensión es reconocida como situación legal de desempleo (habilitando en su caso la percepción de prestaciones²²¹) y el tiempo durante el que se prolongue es considerado como período de cotización efectiva (art. 21.2 LOVG), aspecto respecto al cual nada pueden objetar ni alterar los convenios, pues la cuestión queda fuera de los contornos de la autonomía colectiva²²², como también el eventual acceso a bonificaciones por la contratación de sustitutos²²³. Además, y pese al silencio legal, el período habrá de computar a efectos de antigüedad²²⁴, quedando reservado el puesto²²⁵ y conservando la mujer el derecho a “asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocada, si así lo solicita”²²⁶, a beneficiarse “de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión”²²⁷ y a reincorporarse “en las mismas condiciones existentes” que disfrutaba previamente²²⁸.

No se trata esta de una cuestión que haya despertado especial interés en los interlocutores sociales. De nuevo predominan reproducciones de la letra de la ley (a veces de forma

²²¹ Fundamental para asegurar la subsistencia de la mujer en un momento delicado de “reestructuración personal y social”, KAHALE CARRILLO, D.T. La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social, cit., p. 27.

²²² CALVO GALLEG0, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género, cit., p. 103. Por ende, no alcanzarán efecto alguno las previsiones al respecto, como la incorporada, entre otros, al art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025).

²²³ Frente al compromiso –asumible por los negociadores– de suscribir contratos de interinidad para sustituir a la mujer con el contrato suspendido [art. 29.4 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026)], nada pueden hacer para que tal contratación sea bonificada (pues tal extremo solo será cierto en tanto la legislación continúe contemplando tal consecuencia), por más que lo prevea, por ejemplo, el art. 73.2.2.h) IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026).

²²⁴ Como se ocupan de puntualizar, entre otros, el art. 30.5 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025) o (aunque solo anuda tal consecuencia al primer semestre y –aparentemente por error– alude a excedencia) el art. 36.3.4 III CC del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE 280, 21 noviembre 2025).

²²⁵ Art. 29.1 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026); art. 73.2.2.d) IX CC general del sector de derivados del cemento (BOE 8, 9 enero 2026); art. 56.2 CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 26, 29 enero 2026); art. 37.2 CC del Grupo de empresas “Bebidas Naturales” (BOE 39, 13 febrero 2026); art. 60.d) III CC estatal de acción e intervención social (BOE 52, 27 febrero 2026); arts. 35 y 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 37.2 CC estatal del sector de agencias de viajes (BOE 266, 5 noviembre 2025) o art. 43.6 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

²²⁶ Art. 36.3.4 III CC del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE 280, 21 noviembre 2025) o, en análogo sentido, art. 30.5 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025).

²²⁷ Art. 66.1.n) CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

²²⁸ Art. 29.4 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026); art. 30.5 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025) o art. 43.6 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

sintética), pero también se han detectado, y deben ser reseñadas, cláusulas que presentan cierto atractivo o interés, como aquellas que establecen una duración inicial superior²²⁹ o unos márgenes temporales distintos²³⁰, eliminan el tope de los dieciocho meses²³¹ (ampliación que, sin embargo, no tendrá efectos en el ámbito de la Seguridad Social²³²), dejan la prolongación en la indeterminación²³³, regulan un procedimiento de solicitud (exigencia de preaviso²³⁴ o, al menos, de una comunicación a la mayor brevedad posible²³⁵ de acuerdo con la situación de la trabajadora²³⁶), afirman un posible disfrute continuado o fraccionado²³⁷, omiten la intervención judicial²³⁸, contemplan el abono temporal del salario u otras posibles ayudas (como anticipos y mejoras varias²³⁹) o garantizan el disfrute del derecho a vacaciones²⁴⁰. No faltan tampoco disposiciones que incurren en ilegalidad, en tanto restringen el derecho de la trabajadora imponiendo, por ejemplo, acuerdo de las partes²⁴¹, pese a que aquí basta la mera voluntad de la mujer²⁴², pues, en cuanto hace a esta suspensión, el empresario es poco más que un “convidado de piedra”²⁴³.

Mención más detenida merece la adición de un nuevo derecho inexistente en la ley, creando una excedencia laboral específica que, lejos de obrar como sustituto de la

²²⁹ La fija en doce meses el art. 60 XXV CC del sector de la banca (BOE 1, 1 enero 2025).

²³⁰ Entre uno y dieciocho meses, art. 43.6 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

²³¹ Art. 30 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10 marzo 2023).

²³² Por lo que puede haber períodos en blanco a efectos de cotización, ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., p. 68.

²³³ Art. 82 CC de Eurodepot España, SA (BOE 231, 27 septiembre 2023).

²³⁴ Quince días de antelación “en aras a una correcta organización, planificación y cobertura del trabajo”, art. 21.2 CC Radio Popular, SA (BOE 270, 10 noviembre 2025).

²³⁵ Art. 70.7 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

²³⁶ Art. 29.7 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026).

²³⁷ Art. 30.5 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025). La suspensión podrá ser a jornada completa o parcial, con un mínimo del 50%, previo acuerdo de las partes” (se entiende que será así para el disfrute fraccionado, pues la suspensión misma es voluntad de la mujer), art. 70.7 CC marzo estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 62, 11 marzo 2026).

²³⁸ Art. 30 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10 marzo 2023).

²³⁹ La disposición adicional segunda CC de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (BOE 93, 19 abril 2023) establece que “se podrá solicitar un anticipo de salario por un período máximo de seis meses, pagadero mensualmente”. Por su parte, el art. 35 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026) señala que “se abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora”; cláusula que, además de obedecer a la pura inercia, tiene poco sentido en materia de violencia de género, en tanto esta suspensión no trae aparejadas prestaciones de Seguridad Social. También contemplan este complemento el art. 37 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) y el art. 40 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

²⁴⁰ Art. 35 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026).

²⁴¹ Art. 37 VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE 232, 28 septiembre 2023) o art. 74 III CC de la Asociación para la Gestión Integral Social (BOE 165, 12 junio 2023).

²⁴² CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 109.

²⁴³ Y en modo alguno puede oponerse al deseo expresado por la mujer, DE CASTRO MEJUTO, L.F. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (III). Suspensión contractual. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*, cit., p. 401.

suspensión, se adiciona al elenco de medidas legalmente previstas. Aunque en ocasiones, el convenio se limita a reconocer “el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para las mujeres víctimas de violencia de género”²⁴⁴ (a veces con el beneficio de no precisar “haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos en la empresa”²⁴⁵ o remitiendo el régimen jurídico al previsto para la fundada en cuidado de hijos²⁴⁶), en otras ofrece una regulación que responde en exclusiva a la realidad de estas mujeres. El régimen jurídico a tal fin diseñado ofrece productos variados que centran su atención a múltiples aspectos:

Primero, el reconocimiento de la excedencia sin exigencia de antigüedad²⁴⁷ (aunque bien pudiera optarse por reclamar su concurrencia) o la determinación de su prolongación, con opciones diversas que hablan de un período de hasta tres años²⁴⁸, de un mínimo indeterminado y prorrogas semestrales hasta un total de veinticuatro mensualidades²⁴⁹, de una extensión de cuatro meses a cuatro anualidades²⁵⁰, de un trimestre a uno²⁵¹ o a tres años²⁵², de un máximo de seis meses prorrogables hasta doce²⁵³, hasta dieciocho²⁵⁴ o –de mutuo acuerdo– sin especificación de tope temporal final²⁵⁵.

Segundo, el reconocimiento de la reserva de puesto durante toda la excedencia²⁵⁶ o, al menos, en una parte de la misma; así, doce meses²⁵⁷, el primer año y medio de un total de tres²⁵⁸, los dieciocho meses iniciales de un máximo de cinco años²⁵⁹ o dos del total de tres

²⁴⁴ Art. 35 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE 108, 3 mayo 2024).

²⁴⁵ Art. 57 XXI CC general de la industria química (BOE 41, 17 febrero 2025) o art. 38.1 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025) O computando a tales efectos el tiempo de excedencia por razón de violencia de género, art. 61.1 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁴⁶ Art. 103 CC de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 188, 6 agosto 2025).

²⁴⁷ Art. 60.e) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁴⁸ Art. 43.5 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025).

²⁴⁹ Art. 60.e) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025), que no exige “un plazo de permanencia en la misma”.

²⁵⁰ Art. 17.5 CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19 enero 2023).

²⁵¹ Art. 23.2 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025) o art. 37 IX CC nacional de colegios mayores universitarios (BOE 267, 8 noviembre 2023).

²⁵² Art. 56.2 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025); art. 54.7 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025) o art. 56.b) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025).

²⁵³ Art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

²⁵⁴ Art. 22.2.d) CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025).

²⁵⁵ Art. 20 XII CC de Red Eléctrica de España, SAU (BOE 228, 23 septiembre 2023).

²⁵⁶ Art. 54.7 XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 86, 9 abril 2025); art. 43.5 CC marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (BOE 142, 13 junio 2025); art. 23.2 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

²⁵⁷ Art. 60.e) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁵⁸ Art. 56.2 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025).

²⁵⁹ Art. 38.1 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025).

hasta los que aquella se puede prolongar²⁶⁰. En menor medida se alude a la reincorporación tras la reserva, estableciendo en algún caso el derecho a reingresar de forma provisional a una vacante de “su grupo profesional y área funcional de clasificación profesional, en la localidad del ámbito nacional que voluntariamente solicite”²⁶¹.

Tercero, la afirmación de prebendas como la pervivencia de los beneficios sociales durante el período²⁶², la percepción del salario dos meses²⁶³, el reconocimiento del tiempo de ausencia a efectos de antigüedad²⁶⁴ (promoción y carrera horizontal²⁶⁵), la asimilación del tiempo de excedencia a servicios efectivos de cara a consolidar “los diferentes escalones o posiciones de capacitación”²⁶⁶, la posibilidad de participar en los concursos de traslados que se convoquen²⁶⁷ y en los procesos de promoción interna²⁶⁸ o el derecho a asistir a cursos de formación, sobre todo con ocasión de la reincorporación²⁶⁹.

Y, por último, aspectos formales, como el recordatorio del deber de acreditar documentalmente la situación de violencia para acceder al derecho²⁷⁰, el establecimiento de un período de preaviso para retornar a la prestación de servicios²⁷¹, la exoneración del previsto para iniciar la excedencia²⁷² o el compromiso de asegurar la confidencialidad respecto a este extremo²⁷³.

5. Extinción del contrato

Sorprende la ausencia en el ya examinado art. 14 TRLET de una presunción de discriminación en caso de extinción del contrato de las víctimas de violencia de género en período de prueba y, anudada a ella, la nulidad de la decisión; máxime teniendo en cuenta que tal previsión sí se contempla para las hipótesis de embarazo (art. 14.2

²⁶⁰ Art. 56.b) CC de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 219, 11 septiembre 2025).

²⁶¹ Art. 60.e) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁶² Art. 56.2 VI CC marco del Grupo Endesa (BOE 41, 17 febrero 2025).

²⁶³ Art. 60.e) y 61.2 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁶⁴ Art. 38.1 CC de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento (BOE 222, 15 septiembre 2025) o arts. 60.e) y 61 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025); el primero extiende tal consideración doce meses; el segundo omite esta referencia temporal.

²⁶⁵ Arts. 60.e) y 61 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁶⁶ Durante los doce primeros meses y, su caso, las prórrogas hasta un total de veinticuatro, del tiempo de excedencia por razón de violencia de género, art. 38.a) V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁶⁷ Art. 61.1 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025) o arts. 19.3.a) y 30.3.a) II CC del grupo AENA (BOE 182, 30 junio 2025).

²⁶⁸ Arts. 21.1.a) y 32.1.a) II CC del grupo AENA (BOE 182, 30 junio 2025) o art. 46 III CC del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE 280, 21 noviembre 2025).

²⁶⁹ Art. 61 V CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025).

²⁷⁰ Art. 37 IX CC nacional de colegios mayores universitarios (BOE 267, 8 noviembre 2023).

²⁷¹ Lo sitúa en quince días el art. 22.2.d) CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025).

²⁷² El art. 22.2.d) CC de Family Cash, SL (BOE 45, 21 febrero 2025) exceptúa esta excedencia del deber de preavisar (por escrito y con acuse de recibo) con quince días de antelación.

²⁷³ Art. 17 X CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 164, 9 julio 2025) o art. 37 IX CC nacional de colegios mayores universitarios (BOE 267, 8 noviembre 2023).

TRLET)²⁷⁴. Y, sobre todo, teniendo presente que aquella situación padecida por la mujer es susceptible de “lesionar la relación laboral, deteriorarla y originar en el empresario la voluntad de adoptar decisiones extintivas”²⁷⁵.

La primera mención a la resolución del contrato de estas trabajadoras aspira, de hecho, a “impedir represalias empresariales”²⁷⁶, y se ubica en el art. 53.4.b) TRLET, con la vista puesta en su protección frente al despido objetivo; en previsión luego reiterada en el art. 55.5.b) TRLET respecto al disciplinario. Con esta pretensión, califica como nulo el de aquellas mujeres “por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”; extensión que no puede reducir el convenio, como hacen aquellos que tan solo asocian la nulidad al ejercicio de las facultades en ellos reconocidas²⁷⁷. Por consiguiente, bajo el tenor legal, no se trata de una garantía asociada a la simple condición de víctima, pues será menester, asimismo, que la afectada haya hecho uso de los derechos que para tal situación confiere el ordenamiento²⁷⁸.

En cualquier caso, si un aspecto de la relación laboral de estas mujeres ha permanecido al margen del interés convencional, sin duda es este, el relativo a la extinción de la relación por decisión unilateral del empresario, pues pocos convenios atienden a la cuestión y cuantos lo hacen se conforman, por enésima vez, con declaraciones genéricas o remisiones a la ley. En paralelo, también se echa en falta en la negociación colectiva el planteamiento de medidas de acción positiva dirigidas a priorizar la conservación del contrato de estas trabajadoras (sobre todo de cuantas soportan cargas familiares) en las situaciones de reestructuración de plantilla del art. 51 TRLET²⁷⁹. Sí hay muestras, en cambio, de negociadores que continúan afirmando de forma expresa que las faltas y ausencias del art. 21.4 LOVG no serán tenidas en cuenta para justificar el despido objetivo por absentismo; afirmación que olvida la derogación del art. 52.c) TRLET en el año 2020.

Ahora bien, el legislador no solo ofrece a la trabajadora tutela para evitar que su situación repercuta en la finalización del contrato; también arbitra mecanismos para que sea ella la que pueda dar por concluida la relación laboral si tal medida deviene necesaria y sin necesidad de haber probado previamente otras alternativas menos radicales que la

²⁷⁴ ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., pp. 37-40 y 123.

²⁷⁵ GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España, cit., p. 67.

²⁷⁶ KAHALE CARRILLO, D.T. La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social, cit. p. 27.

²⁷⁷ Art. 122 VIII CC de industrias de ferralla (BOE 44, 19 febrero 2026); art. 103 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 243, 9 octubre 2025); art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025) o art. 38.3 VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 52, 28 febrero 2024).

²⁷⁸ GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España, cit., p. 67.

²⁷⁹ SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit. p. 122.

resolución del vínculo²⁸⁰. El parco literal de la ley se limita a sentar que el contrato se extingue por decisión de la trabajadora que “se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (art. 49.1.m TRLET), quedando en este caso la mujer en situación legal de desempleo (art. 21.2 LOVG) –pues “no se considera una extinción voluntaria del contrato”²⁸¹–, pero no lucrando derecho a indemnización, toda vez que la empresa “no ha incumplido obligación alguna”, ni tampoco es causante de la situación²⁸².

Tal y como ya se apuntó, las cuestiones extintivas han encontrado escaso reflejo en la negociación y, cuando lo han hecho, apenas han ofrecido resultados dignos de mención, con la salvedad dada por ocasionales llamadas a una pronta comunicación de la decisión extintiva²⁸³ o la exención del preaviso establecido por el convenio para la resolución del vínculo a instancias del trabajador²⁸⁴ o de los efectos económicos de su incumplimiento²⁸⁵. Se echa en falta, especialmente, la regulación de un hipotético derecho de reingreso preferente²⁸⁶ o el reconocimiento de algún tipo de derecho económico²⁸⁷.

Ello no obsta para que algunos convenios plantean nuevos espacios de mejora cuando, tras establecer, para los trabajadores fijos discontinuos, que la no presentación después del oportuno preaviso traerá aparejada la baja voluntaria automática, extinguiéndose el contrato a todos los efectos, listan algunas excepciones a tal consecuencia, pues no tendrá lugar aquella resolución del vínculo cuando –entre otras hipótesis– la persona trabajadora sea víctima de violencia de género²⁸⁸.

²⁸⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 113. Las circunstancias pueden justificar la extinción en vez de perpetuar una situación hasta tornarla “agónica”, FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V). Extinción contractual. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*, cit., pp. 444-446.

²⁸¹ Art. 52 CC del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 60, 11 marzo 2025).

²⁸² CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 114.

²⁸³ Art. 29.7 CC de industrias de elaboración del arroz (BOE 32, 5 febrero 2026).

²⁸⁴ Art. 15.4 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025) o art. 62 VI CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025).

²⁸⁵ Art. 15.4 XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 256, 24 octubre 2025).

²⁸⁶ ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, cit., p. 76; SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género, cit., p. 123 o CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, cit., p. 113.

²⁸⁷ De hecho, el art. 54 II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (BOE 259, 30 octubre 2023) se preocupa de dejar claro que esta extinción voluntaria no trae aparejado derecho a indemnización.

²⁸⁸ Art. 24 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 69, 22 marzo 2023).

III. Reflexión final

La violencia regulada en la LOVG se despliega en el ámbito personal, pero también alcanza a la órbita del trabajo de múltiples formas. Así las cosas, la ley contempla derechos laborales para las víctimas mediante una regulación que abarca medidas relacionadas, sobre todo, con la duración de los contratos formativos, la interrupción del período de prueba, la reducción de la jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, el recurso al trabajo a distancia, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato, la nulidad del despido y la extinción del vínculo a iniciativa de la trabajadora.

Pese a la importancia que los convenios colectivos pueden alcanzar en este ámbito y a que son muy numerosos los que incluyen menciones a la violencia de género, de forma habitual los negociadores pasan sobre la cuestión sin ofrecer un régimen jurídico acabado o, cuanto menos, suficiente. La mayoría de los textos se limitan a reproducir de forma más o menos estricta lo que dice la ley (con los consiguientes problemas de discordancia y falta de adaptación a las reformas) o a remitir a ella, introduciendo, a lo sumo, cláusulas y compromisos genéricos, acompañados o no de declaraciones de condena y repulsa. Cuando van más allá, tampoco alcanzan, por lo general, a completar debidamente los espacios desatendidos por el legislador o delegados por este a la voluntad de la autonomía colectiva.

El análisis acometido ha permitido vislumbrar un panorama en el que dos circunstancias destacan por encima del resto, elevando su consideración a elemento crucial para una intervención convencional óptima:

De un lado, la necesidad de que la negociación colectiva concrete lo pautado por el legislador y lo complementa cubriendo las lagunas de tutela todavía existentes. Los negociadores no solo deben detallar los aspectos no suficientemente concretados en el TRLET y la LOVG, sino también ampliar los derechos de las víctimas y las medidas para su protección allí donde resulte conveniente; sobre todo en ámbitos especialmente feminizados o respecto a las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables.

De otro, el progresivo desplazamiento de la cuestión, cada vez más, para su tratamiento en el seno de los planes de igualdad. Por este motivo parece oportuno, de un lado, que esta herramienta se extienda a más empresas, y, de otro, que el contenido mínimo del diagnóstico previo a su elaboración incluya la existencia o no de medidas para estas mujeres. Asimismo, se hace indispensable una adecuada articulación entre estos planes y los convenios colectivos, a fin de evitar duplicidades, contradicciones y confusiones.

Bibliografía

CABEZA PEREIRO, J. El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del trabajo. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 87-104. ISBN 9788490200490.

CALVO GALLEG0, F.J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2, pp. 39-120. ISSN-e 2660-4884. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i2.04>

CASTELLANO BURGUILLO, E. 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 a las dobles o triples vulnerabilidades. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2. ISSN-e 2660-4884. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i2.03>

CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.); SELMA PENALVA, A. y RUIZ SAURA, J.E. Capítulo 4: Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual. En: *Guía práctica sobre medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género y abusos sexuales*. Murcia: Laborum, 2024, pp. 101-134. ISBN 978841062263.

DE CASTRO MEJUTO, L.F. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (III). Suspensión contractual. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 385-414. ISBN 9788490200490.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V). Extinción contractual. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 435-456. ISBN 9788490200490.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *La dimensión laboral de la violencia de género*. Albacete: Bomarzo, 2025. ISBN 8486977622.

GARCÍA ROMERO, B. Mujer con discapacidad y violencia de género. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*. Murcia: Laborum, 2026, pp. 67-92. ISBN 9791388025501.

GARCÍA TESTAL, E. Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España. *Labos*, 2021, 2(2). ISSN-e 2660-7360. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6217>

GIL Y GIL, J.L. Los efectos de la violencia de género en el contrato de trabajo. *Noticias Cielo*, 2025, 7. ISSN 2532-1216.

GÓMEZ GARCÍA, F.X. Igualdad en el acceso y participación en el empleo de las víctimas de violencia de género y sexual, en particular en entidades de economía social. En: *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social*. Coruña: Colex, 2026, pp. 117-142. ISBN 9791370116293.

KAHALE CARRILLO, D.T. La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*. Murcia: Laborum, 2026, pp. 19-42. ISBN 9791388025501.

KAHALE CARRILLO, D.T. Capítulo undécimo. La violencia de género. En: *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Empleo, 2016, pp. 423-452. ISBN 9788484175056

MARÍN ALONSO, I. Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*. Murcia: Laborum, 2026, pp. 93-114. ISBN 9791388025501.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (I). Reducción y reordenación del tiempo de trabajo. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 299-344. ISBN 9788490200490.

PAVÓN BENÍTEZ, L. y PÁRRAGA VICO, M. Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados. *Trabajo, persona, derecho, mercado*, 2021, 2, pp. 121-158. ISSN-e 2660-4884. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i2.05>

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (IV). Las ausencias al trabajo y su relación con el despido. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 415-434. ISBN 9788490200490.

ROMERO BURILLO, A.M. *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*. Barcelona: Atelier, 2025. ISBN 9791387867461. <https://doi.org/10.71237/OUE5mOkz>

SELMA PENALVA, A. Aunque no lo sepan, las empresas pueden ayudar a combatir la violencia de género. *Revista Justicia & Trabajo*, 2024, 4. ISSN 2952-1955. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N4-JUNIO-2024-ART-4>

SELMA PENALVA, A. Desempleo de larga duración y la violencia de género. Obstáculos en la reinserción laboral de las mujeres víctimas. En: *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*. Murcia: Laborum, 2026, pp. 43-66. ISBN 9791388025501.

SELMA PENALVA, A. ¿Por qué las víctimas de violencia de género ocultan su condición en las entrevistas de trabajo? *Noticias Cielo*, 2025, 10. ISSN 2532-1216.

SERRANO ARGÜESO, M. ¿Por qué la elección entre inserción laboral o ayudas económicas específicas? Lo que el Pacto de Violencia de Género no ha sido capaz de ver. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, 4. ISSN-e 1696-9626.

TERRADILLOS ORMAECHEA, M.E. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II). Movilidad geográfica. En: *Violencia de género y Derecho del trabajo. Estudios Actuales sobre puntos críticos*. Madrid: Wolters Kluwer España, 2012, pp. 345-384. ISBN 9788490200490.

VALLEJO DA COSTA, R. La perspectiva de género en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027: especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo. *IUSLabor*, 2023, 2. ISSN-e 1699-2938.