

MECANISMOS EMPRESARIALES DE AYUDA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARIADNA ARRIOLA CABELLO,
Asociada Abdón Pedrajas Littler.

La violencia de género se concreta en una diversidad de abusos que sufren las mujeres, siendo que en el entorno laboral se distinguen distintas formas de violencia como la física, sexual, económica, digital o psicológica que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Por ejemplo, en el lugar de trabajo, en los lugares de descanso, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, en el marco de comunicaciones laborales o durante la jornada de trabajo, o fuera del centro y del horario establecido si tiene relación con el trabajo. Asimismo, estas formas de violencia pueden adoptar diferentes manifestaciones en el ámbito de trabajo tales como el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y la discriminación por embarazo o maternidad.

¿QUÉ DERECHOS LABORALES DEBEN GARANTIZARSE EN LAS EMPRESAS A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO?]

La lucha contra la violencia de género es parte del proceso que las mujeres han seguido para hacer efectivos sus derechos y construir un entorno que permita su libre desarrollo. Este trayecto tiene una larga historia en nuestro país. Es por ello que se han producido avances legislativos en materia de lucha y erradicación de esta violencia en todas las jurisdicciones.

Adentrándonos en el ámbito laboral, existen multitud de normativas encaminadas a dar una amplia protección a las víctimas. Entre ellas:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Laboral.
- La Ley de Trabajo a distancia, la Ley General de la Seguridad Social.
- La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

A continuación, y a partir del indicado marco normativo, a modo de síntesis se enumeran los derechos laborales que tienen como objetivo la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género:

- **Derecho a la interrupción del cómputo de duración del contrato en prácticas (art.11.1.b ET) y contrato para la formación y aprendizaje (art.11.2.b ET)** así como la interrupción del cómputo del periodo de prueba previo acuerdo entre ambas partes (art.14.3 ET).
- **Derecho a la reducción de 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 (art.37.8 ET).

- **Derecho a la movilidad geográfica**, ostentando el derecho preferente de ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo cuanto se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios habitualmente. El traslado o el cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo originario tendrá una duración inicial de 6 meses, terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo perdiendo la reserva de su puesto anterior (art.40.4 ET).
- **Derecho a la suspensión de su contrato de trabajo** cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art.45.1.n ET) por una duración inicial que no podrá exceder de 6 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 hasta un máximo de 18 meses. Este periodo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art.165.5 LGSS). Por tanto, se encontrarán en situación legal de desempleo (art. 267.2.b.2º LGSS).

- **Derecho a la extinción del contrato** cuando se vean definitivamente obligadas a abandonar su puesto de trabajo (art.49.1.m ET), pero con la salvaguarda que se encontrarán en situación legal de desempleo y por tanto podrán beneficiar de la prestación por desempleo ordinaria (art. 267.1.a.5º LGSS). Si posteriormente a la extinción de la relación laboral se formaliza un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses y la base de cotización resultante del nuevo contrato es inferior a la del anterior contrato extinguido, la trabajadora tendrá derecho a percibir un incentivo por cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 euros/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses.
- **Nulidad:** Cualquier despido que se produzca de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral serán considerados nulos (art.53.4.b ET y 108.2.b LRJS relativo a despidos basados en causas objetivas y art.55.5.b y 122.2.d LRJS relativos a despidos basados en causas disciplinarias). Para el caso que se declare la nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente equivalente al despido improcedente (33 o 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 o 42 mensualidades en atención a la antigüedad del trabajador) más los salarios de tramitación, es decir, cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir (art.286.2 LRJS).

¿ES NECESARIO QUE LAS EMPRESAS CUENTEN CON UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN QUE RECOJA ESTAS MEDIDAS O DEBEN INCLUIRSE EN EL PLAN DE IGUALDAD?

Las empresas deben de asumir como propios los principios de no discriminación e igualdad, particularmente por razones de sexo, por lo que para garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tienen la obligación, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención y de arbitrar procedimientos para su prevención, por ejemplo, a través de políticas internas que muestren una tolerancia cero ante cualquier acto de discriminación por razón de sexo, acoso o violencia de género ocasionada en el ámbito laboral -recordar que solo sería el caso aquella violencia ejercida en el seno de parejas que trabajen dentro de la misma empresa o grupo de empresa-. Se recomienda que, en la medida de lo posible, estas medidas se negocien y acuerden con la representación social y sindical de los trabajadores. En cualquier caso, las empresas deben llevar a cabo medidas de acción positiva.

Asimismo, los convenios colectivos o incluso las políticas internas pueden considerar estos comportamientos como faltas muy graves que podrán llevar aparejadas sanciones disciplinarias también muy graves entre las que se incluya el despido.

Como bien es sabido, y así lo reconoció la ONU, la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Es por ello que, en relación con la obligación de llevar a cabo Planes de Igualdad, el diagnóstico de la situación como primera fase de su elaboración, deberá contener, entre otras, un análisis sobre los medios que utiliza la empresa para prevenir y detectar casos de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa en sus centros de trabajo y para intervenir en estos casos, así como el análisis de los protocolos de abordaje y prevención de tales conductas.

- **Tramitación urgente y preferente de procedimientos laborales:** Aquellos procedimientos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género se exceptúan del requisito general de acreditar el intento de conciliación o en su caso mediación previa a la vía judicial (art.64 LRJS) y tendrán carácter preferente, por ejemplo, aquellos dirigidos a ejercer derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.139 LRJS).
- **Medidas cautelares:** En procedimientos de acoso y aquellos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género, podrá solicitarse la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse (art.180.4 LRJS).
- **Programa específico de empleo e inserción sociolaboral:** Existe un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo cuyo objetivo es evitar el aislamiento del mundo laboral y social, y que para ello prevé una serie de incentivos para las empresas que las contraten, tendentes a facilitar la movilidad geográfica o para compensar diferencias salariales, entre otras. Por ejemplo:
 - » Bonificación del 100% cuota empresarial de la Seguridad Social de contingencias comunes cuando se suscriban contratos de interi-

nidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica.

- » Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 1.500 euros/año durante 4 años desde la fecha de celebración del contrato, cuando se contraten indefinidamente a personas víctima de violencia de género;
- » Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato cuando se celebren contratos temporales con personas víctima de violencia de género.

¿QUÉ MEDIDAS PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?]

Las empresas deben configurar y aplicar medidas tendentes a evitar y erradicar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo y la violencia de género que se produzca en el seno laboral.

Es decir, aquella sufrida por una mujer trabajadora cuando su pareja y agresor formen parte de la misma estructura empresarial, ya que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente pues impiden el acceso al mercado, el mantenimiento en el mismo o el progreso profesional.

Las empresas deben adoptar medidas de sensibilización y formación, prevención, detección, sancionadoras, de garantías y reinserción.

- **Medidas de sensibilización y formación** destinadas a concienciar sobre el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con respeto mutuo y dignidad y a no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo, la discriminación por embarazo o maternidad ni la violencia de género en la empresa, a impulsar una actitud solidaria y de ayuda hacia las mujeres y de rechazo y erradicación de comportamien-

SI UN TRABAJADOR SOSPECHA QUE ALGUNA COMPAÑERA DE TRABAJO PUEDE ESTAR PADECIENDO UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA EN SU ENTORNO, ¿DEBERÍA INFORMAR A LA EMPRESA? ¿QUÉ CAUCE DEBERÍA ESTABLECER ÉSTA PARA HACERLO?

Sí. Las empresas deben de adoptar canales de denuncias que permitan que las personas trabajadoras, bien sean las afectadas o bien sean aquellas que han presenciado comportamientos indebidos, poner en conocimiento de la empresa cualquier situación de acoso, discriminación o violencia de género que se produzca en el seno de la empresa.

Estos canales deben ser anónimos y seguros y deben permitir denuncias escritas (por ejemplo, vía correo postal, buzones físicos o plataformas online) y/u orales (por ejemplo, vía telefónica u otros sistemas de mensajería de voz).



Pueden considerarse como canales de denuncias anónimos y seguros aquellos buzones, como líneas telefónicas o mecanismos de comunicación electrónica, que garanticen su acceso a través de navegación y conexión anónimas •

LA CONFIDENCIALIDAD PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ES ESENCIAL. ¿CÓMO SE CREAN O HABILITAN ESTOS CANALES Y/O ESPACIOS SEGUROS EN LOS QUE PUEDAN COMUNICAR SU SITUACIÓN?

Las empresas garantizarán, en la medida de lo posible y de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, la confidencialidad de los datos obtenidos, incluyendo la identificación / anonimato de las personas implicadas sobre todo del denunciante o víctima si esta es la opción que elige. Ello mediante la adopción de medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad de los datos personales adecuado. Sólo el personal autorizado podrá acceder y manejar esta información confidencial bajo la obligación de no divulgarla. De esta manera, se garantiza la exhaustividad, integridad y confidencialidad de la información.

Estos derechos no podrán suspenderse o limitarse por la aplicación de ningún acuerdo privado, convenio colectivo, política, contrato o acuerdo de arbitraje o similar. Se exceptuará esta obligación de confidencialidad únicamente cuando la revelación constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por la normativa vigente en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades públicas en el marco de un proceso judicial. En tal caso, se informará al denunciante de la revelación de su identidad con anterioridad, salvo que ello pudiera comprometer la investigación o procedimiento judicial. Por ejemplo, pueden considerarse como canales de denuncias anónimos y seguros aquellos buzones, como líneas telefónicas o mecanismos de comunicación electrónica, que garanticen su acceso a través de navegación y conexión anónimas. Los buzones deberán informar con indicaciones previas claras y sencillas sobre cómo utilizarlos sin exponer la propia identidad -incluyendo la IP- y sobre las formas de eliminación de los metadatos para que los documentos no comprometan la anonimidad del alertador, etc.

Además, la revelación de una alerta no constituye un incumplimiento de las normas y cláusulas de confidencialidad, las relativas a secretos, a la propiedad intelectual e industrial o a la protección de datos personales, previstas en cualquier contrato administrativo, laboral, civil, mercantil o de cualquier otra naturaleza, y, por lo tanto, el alertador no podrá ser considerado responsable de su incumplimiento en base a las reglas de responsabilidad civil, penal o disciplinaria que pudiesen resultar de aplicación.

tos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales. Por ejemplo, a través de protocolos internos, formaciones, posters, etc.

- **Medidas de prevención:** Las empresas deben promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, facilitando la cohesión del grupo y controlando posibles indicios.

- **Medidas de detección** que permitan la identificar tales comportamientos, por ejemplo, mediante canales de denuncias o recepción de alertas que permitan a las personas trabajadoras informar sobre ellos.
- **Medidas sancionadoras:** Una vez detectado un riesgo, la empresa deberá hacer un seguimiento, controlará y evaluará el procedimiento implantado para resolver el problema y aplicar medidas disciplinarias y correctivas que considere oportunas. En este sentido, las acusaciones falsas pueden tener un grave efecto sobre las personas inocentes, aquellas realizadas para perjudicar deliberadamente a otros, o con cualquier otra intención maliciosa, deberán ser tratadas por la empresa igualmente por bajo el procedimiento disciplinario.
- **Adoptar garantías:** Las empresas deben garantizar que los denunciantes no sean objeto de represalias directas o indirectas y de cualquier tipo, por haber cursado una denuncia de acoso, discriminación o violencia de género.
- **Medidas de reinserción:** Como se ha anticipado antes, las empresas pueden evitar el aislamiento laboral de las víctimas de violencia de género fomentando su contratación.

¿QUÉ ASPECTOS U OBJETIVOS DEBEN DE TENER ESTOS MECANISMOS DE ACUERDO A LOS DERECHOS LABORALES DE ESTAS MUJERES?]

La Proposición de Ley de protección integral de los alertadores, de 20 de diciembre de 2019, en atención a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, también tiene en cuenta la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del Estatuto de Protección de la Víctima del Delito 4/2015, de 27 de abril.

Los canales de denuncia deben estar diseñados, establecidos y gestionados de una forma segura, de tal manera que garanticen que la confidencialidad de la identidad del denunciante o víctima y de cualquier tercero mencionado en la denuncia esté protegida, e impida el acceso a ella al personal no autorizado, así como garantice una investigación y seguimiento por un órgano objetivo e imparcial.]