

CASO PRÁCTICO EN CLASE SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO ¹ (Curso 2021/2022)

Haremos un caso práctico hecho (de ejemplo) de cada fase de la secuencia basado en el power point que hemos trabajado en clase.

1. Encontrar problemas jurídicos
2. Ubicación teórica y localización de la legislación aplicable
3. Redactar la respuesta a casos sencillos
4. La búsqueda de argumentos
5. La búsqueda de doctrina judicial y jurisprudencia
6. Ordenar las ideas: la estructura del discurso
7. La redacción final

Dña. Adela Sánchez presta servicios como ayudante de administración en el departamento de administración desde el año 2015 en una empresa de fabricación de aceros sita en Algeciras. Dada la satisfacción de la empresa con Adela, en febrero de 2021 la ascendieron como “gestor de recursos humanos” después de pasar el correspondiente proceso de promoción. En esta promoción se valoraron aspectos destacables de la gran actitud de Adela para el trabajo, su capacidad de cooperación y superación de la problemática diaria que acaece en la rutina diaria de una empresa de tal calibre. A la promoción concurrió con un compañero de trabajo llamado Juan Torrija que llevaba trabajando en la empresa desde el año 2010 y que creía que el puesto sería suyo con absoluta certeza. Desde ese momento, Juan trata a Adela de forma muy despectiva, la ridiculiza en público con descalificativos sobre su imagen y poniendo en entredicho el “método” que ha empleado para conseguir esa promoción. Se da la circunstancia que meses atrás Adela y Juan tuvieron una relación amorosa que terminó mal por los celos personales y profesionales de Juan hacia ella, que en muchas ocasiones se traducían en amenazas cuando ella rompía la relación. Adela prefirió mantener esta circunstancia en el terreno de su privacidad, y solo se lo dijo a algunos compañeros de su círculo más íntimo.

Con todo lo anterior, la actitud de Adela ha cambiado drásticamente. Adela está cometiendo muchos despistes y tiene un rendimiento decreciente, no atiende de forma correcta a los trabajadores, utiliza el teléfono de la empresa para llamar a sus amigas. En algunas ocasiones empieza a llegar, sin que lo llegue a justificar a la dirección de la empresa. Ante esta situación, la dirección de la empresa amonesta a Adela y le impone dos faltas leves por sus faltas de puntualidad y por su falta de atención y diligencia a los clientes. En aplicación de cuadro sancionador del Convenio colectivo, le amonesta por escrito.

Finalmente, la empresa tiene conocimiento de la situación de acoso que viene padeciendo Adela el 10 de febrero de 2021 cuando la trabajadora inicia

¹ Francisca Bernal Santamaría, Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz. Caso práctico proyecto de innovación docente.

un periodo de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad provocado por violencia de género. Cuando Adela se reincorpora de su incapacidad temporal, tiene una fuerte discusión con un compañero. Sumida en un mar de lágrimas, abandona su puesto de trabajo. La dirección de la empresa le interpone a Adela una infracción por falta leve por discusiones que repercuten en la buena marcha de la empresa y por falta grave por el abandono de trabajo sin causa justificada. En aplicación de estas infracciones, la empresa suspende a Adela de empleo y sueldo por 20 días.

Ante el desarrollo de los hechos, Adela decide interponer una denuncia por acoso. Su compañero Miguel decide apoyarla pues ha estado presente en muchas de esos comportamientos “vejatorios y degradantes”. Adela acude a la dirección y le comenta toda la situación desde lo inicios, incluida la relación amorosa que los unió durante un tiempo.

1. Encontrar problemas jurídicos

- ⇒ *¿Podría ser considerada Adela víctima de violencia de género?*
- ⇒ *¿Qué tipo de acoso identifica?*
- ⇒ *¿Están justificadas las faltas de asistencia o de puntualidad? ¿Podrían traducirse en un posible despido?*
- ⇒ *¿Tendría que haber comunicado Adela su situación?*
- ⇒ *¿Es correcta y ajustada a Derecho la reacción y actuación de la empresa?*
- ⇒ *¿Está protegido su compañero Miguel si decide testificar a favor de Adela?*
- ⇒ *¿Debe la empresa tomar algún tipo de medida cautelar a modo provisional?*
- ⇒ *¿Qué derechos le reconoce la norma a la trabajadora?*

2. Ubicación teórica y localización de la legislación aplicable:

Convenio 190 OIT
Directiva 2006/54/CE
Ley Orgánica de la Violencia de Género
Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y hombres
Estatuto de los Trabajadores
Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Apoyo en convenios colectivos

3. Redactar la respuesta a casos sencillos

4. La búsqueda de argumentos

5. La búsqueda de doctrina judicial y jurisprudencia

6. Ordenar las ideas: la estructura del discurso

7. La redacción final

Resolveremos las cuestiones (problemas jurídicos encontrados) redactando la respuesta y buscando argumentos con apoyo en la doctrina

judicial y jurisprudencial. A su vez, ordenaremos las ideas dando estructura a un futuro discurso en la redacción final.

⇒ *¿Podría ser considerada Adela víctima de violencia de género?*

Sí, el apoyo legal lo encontramos en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Violencia de Género (LOVG)², cuyo objeto es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes (...) hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Del mandato del precepto se deduce que Adela puede ser considerada víctima de violencia de género.

⇒ *¿Qué tipo de acoso identifica?*

Para responder a esta cuestión acudimos al marco legal. Primero veremos si se trata de un acoso sexual. El artículo 2.1 d) de la Directiva 2006/54/CE define el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”³. Por su parte, el ordenamiento jurídico español viene a replicar esta definición, el artículo 7.1 de Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y hombres define el acoso sexual en el trabajo como el “comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁴. Como se aprecia contiene algunas diferencias algunas mínimas o sin mucha trascendencia, y otra más significativa. Por un lado, no alude al comportamiento “no verbal”, lo que puede ser un simple despiste pues en modo alguno esa conducta dejaría de ser acoso, pues no es compatible con la Directiva, como mantiene la doctrina. Igualmente, tampoco es relevante la omisión de las palabras “hostil” y “humillante”, dado que son equivalentes a las demás que aparecen”. De esta definición, sí que es significativo que se omita el carácter indeseado, y ello responde “al deseo del legislador de no exigir a la víctima una carga probatoria excesiva, de modo que el carácter “indeseado” del acoso pueda acreditarse simplemente demostrando que la situación producida crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁵.

² Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29 de diciembre de 2004).

³ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE de 26 de julio de 2006). Tener presente el Convenio 190 de la OIT que hemos trabajado en clase y su aplicación por España.

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

⁵ Sobre las definiciones señaladas y sus caracteres consúltese la página web impulsada por a Comisión de Igualdad de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Respecto a los caracteres del acoso sexual en el trabajo “La normativa española elimina la referencia de la Directiva a que la conducta sea indeseada, con objeto de evitar que este rasgo se convierta en un elemento del tipo, lo que provocaría dificultades excesivas de prueba a las víctimas, especialmente en conexión con los sesgos derivados de la “mitología del acoso

Pues bien, en un principio la conducta de Juan podría encajar en este tipo de acoso, siendo pues un acoso vertical ascendente o acoso contrapoder. Sin embargo, a medida que se describen los hechos, y, sobre todo, cuando Adela no desea seguir manteniendo una relación afectivo amoroso con Juan, y sobre todo, desde que Adela asciende, el tipo de acoso se transforma a un acoso por razón de sexo. Veamos su encaje legal.

El acoso por razón de sexo se define en el artículo 2.1 c) de la Directiva 2006/54/CE como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Por su parte, la Ley Orgánica española considera este acoso cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Entre los comportamientos constitutivos de acoso que encajan en el caso narrado se podría destacar aquellos relacionados con el sexo de una persona, tales como: (-) Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo; (-) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; (-) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico de una persona, o, (-) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

Como se aprecia, estas conductas han sido realizadas por Juan, por lo que su comportamiento podría calificarse como de acoso por razón de sexo.

⇒ *¿Están justificadas las faltas de asistencia o de puntualidad?
¿Podrían traducirse en un posible despido?*

En principio, habría que considerar que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Si bien se podría ser abrir el interrogante de si Adela tendría que haber advertido a la empresa de la situación desde el inicio de la situación de acoso, de forma que tuviera los argumentos que pudieran justificar sus faltas o ausencias⁶.

Por lo demás, como se verá, la norma protege a la víctima de la violencia de género de y un posible despido con causa en la violencia ejercida contra ella. No obstante, en algunos supuestos se confirma la procedencia de un despido de una trabajadora víctima de violencia de género ante la falta de rendimiento y el trato deficiente con el público, que no comunica a la empresa su situación y que estando de baja llevaba una vida normal.

sexual” que a veces exigen la demostración de una negativa expresa, incluso en ocasiones en las que la conducta resulta claramente humillante. Por supuesto, la víctima podrá intentar acreditar el carácter indeseado de la conducta, pero también podrá valerse de otros indicios para calificar al comportamiento como humillante, denigrante, intimidatorio u hostil, lo que supondría automáticamente su carácter indeseado” Se puede consultar en: <https://wikigualdad.org/Inicio>

⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 de enero de 2016 (Rec. 1940/15).

⇒ *¿Tendría que haber comunicado Adela su situación?*

En clave que la trabajadora no comunique a la empresa su situación, de hecho, no se ejerce los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. En consecuencia, no se produce infracción de los preceptos señalados de la Ley de Protección Integral de las Víctimas de Violencia de Género ni del art. 55. 5 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁷.

En esta línea, el Tribunal Supremo considera que la trabajadora no comunicó su situación a la empresa, que solo conoció tras el inicio de su proceso de incapacidad temporal, por lo que no puedo hacer uso de los derechos del Estatuto de los Trabajadores le asigna, y que podría decirse blinda su despido a través del art. 55.5 b del ET⁸.

Pues bien, desde que Adela activa el protocolo de violencia de género el panorama es el siguiente:

Con respecto a las decisiones extintivas, el art. 53. 4.b) del ET declara nula la decisión extintiva por causa objetiva que afecte a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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 integral⁹.

En el mismo sentido, el art. 55.5. del ET declara nula la decisión extintiva por causa disciplinaria que afecte a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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 integral¹⁰.

Así las cosas, es preciso que la trabajadora comunique su situación de víctima de violencia de género para que la empresa active el Protocolo de actuación frente a la violencia de género.

Desde luego, otros pronunciamientos judiciales valoran que la empresa conozca la situación padecida por la víctima, y a pesar de ello, procedan a despedir a la víctima a causa del bajo rendimiento.

En definitiva, la trabajadora afectada tendría que comunicar a la empresa su problemática personal vinculada a la situación de acoso y de violencia, incluso cuando se debe ausentar de su trabajo para acudir a los procesos judiciales en el juzgado de violencia de género.

⇒ *¿Es correcta y ajustada a Derecho la reacción y actuación de la empresa?*

⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 de enero de 2016 (Rec. 1940/15).

⁸ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 7 febrero 2017. RJ\2017\4859.

⁹ Este párrafo fue redactado por el apartado trece del artículo 2 del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación). Tiene vigencia desde el 8 marzo 2019.

¹⁰ (Letra b) del número 5 del artículo 55 redactada por el apartado catorce del artículo 2 del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Tiene vigencia desde el 8 marzo 2019.

Desde que tenga conocimiento de la situación, la empresa tendría que haber abierto un proceso de investigación de los conflictos narrados. Para ello, tendría que acudir al Plan de Igualdad que tiene suscrito.

Un ejemplo interesante es el II Plan de igualdad Acerinox Europa SAU¹¹. Este Plan recoge medidas como: formar a las personas que integran la omisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y de acoso; Difundir el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el trabajo del Grupo Acerinox en toda la compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad; Asegurar que la gestión de la prevención de riesgos laborales de Acerinox tiene la perspectiva de género y garantizar la prevención o, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso; impartir formación en el ámbito de la igualdad en la empresa a los responsables de equipos de distintas áreas. Luego, esta empresa dispone de un Anexo específico para la actuación y la prevención del acoso. Es muy importante acudir a este protocolo para responder a la cuestión planteada. Por ejemplo, el artículo dos del Anexo estipula que el procedimiento quedará sujeto entre otros principios al de celeridad, que exige una tramitación con carácter urgente para que el tiempo transcurrido desde la interposición de la denuncia hasta la resolución adoptada por el Comité sea el más breve posible. Eso sí, contempla unos canales de denuncia como son por correo electrónico, por vía postal o por la web intranet de la empresa. Por tanto, el anexo subraya que “En ningún caso se procederá a la apertura del expediente sin la interposición de la preceptiva denuncia”.

En todo caso, la empresa, desde que tuvo constancia de la situación, debió iniciar el protocolo establecido para tales casos. Así, debió “informar a la trabajadora tanto verbalmente como por escrito de todos los derechos que le correspondían y de las distintas posibilidades de que disponía, tales como cambio de horario, cambio de turno, traslado de centro de trabajo dentro de la misma ciudad o en distinta ciudad, suspensión del contrato de trabajo o extinción indemnizada del mismo, entre otras”¹².

⇒ *¿Está protegido su compañero Miguel si decide testificar a favor de Adela?*

El Anexo del II Plan de la empresa se acoge al principio de prohibición de represalias. De tal manera que es responsabilidad de la empresa el vigilar que no se produzca ningún tipo de represalia, intimidación o persecución contra la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien estos supuestos. Recuerden de que como se vio en los apuntes de la asignatura, de “manera criticable, la presencia en juicio como testigo no se ha considerado amparada por la garantía de indemnidad, sino más bien por la libertad de comunicar información veraz”¹³.

¹¹ II Plan de Igualdad Acerinox Europa (BOP de Cádiz núm. 43 de 12 de febrero de 2021).

¹² STSJ de Aragón de 2 de octubre de 2019 Antecedente de Hecho Tercero.

¹³ De hecho como señala el profesor “El despido de un trabajador por testificar en contra del empresario no lesiona su derecho a la tutela judicial efectiva, pero sí es contrario al derecho a comunicar información veraz (STC 197/19). A mi juicio este razonamiento es excesivamente individualista. En efecto, el despido de un trabajador por testificar en juicio en favor de otro trabajador no lesiona el derecho a la tutela judicial del primero, pero sí el del segundo, que en

⇒ *¿Debe la empresa tomar algún tipo de medida cautelar a modo provisional?*

Nuevamente, y si acudimos al Anexo del II Plan de la empresa, y a la vista de las circunstancias, sin prejuzgar el fondo del asunto, el Comité podrá adoptar de forma cautelar las siguientes medidas cautelares para proteger a la víctima:

- Facilitar el teletrabajo al denunciado, o a la víctima, a petición de ésta.
- Cambio de turno de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- Movilidad del lugar de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- Cualquier otra medida que produzca la separación efectiva entre el denunciado y la víctima de forma temporal.

⇒ *¿Qué derechos le reconoce la norma a la trabajadora?*

En atención al marco normativo específico, le sería aplicable una serie de medidas¹⁴:

Si acudimos a la Ley Orgánica de Violencia de Género (LOVG).

Esta Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La LOVG establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. Esta Ley entiende por violencia de género todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones, etc. Esta Ley plantea un conjunto de acciones en diferentes ámbitos: en el ámbito educativo (arts. 4 a 9); en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación (arts. 10 a 14); en el ámbito sanitario (arts. 15 a 16)., en el ámbito del derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita (arts. 17 a 20); en el ámbito de los derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social (arts. 21 a 23), y en el ámbito de los derechos económicos (arts. 27-28). Este tipo de iniciativas contribuyen “a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales

muchos casos resulta impracticable si no puede accederse a la prueba testifical. En mi opinión, el despido que lesiona el derecho fundamental de un tercer trabajador sigue siendo nulo por vulneración de los derechos fundamentales”. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: Tema 6 “Las libertades de pensamiento y comunicación en el marco de la empresa, Se puede consultar en <https://av02-21-22.uca.es/moodle/course/view.php?id=219>

¹⁴ Con una mayor argumentación un caso similar en BERNAL SANTAMARÍA, F.: Cuadernos Prácticos de Derecho Laboral, Laborum, 2020. Se puede consultar en <https://idus.us.es/handle/11441/101761?locale-attribute=en>

a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo”.

Nos ocuparemos exclusivamente de atender las medidas arbitradas en el plano laboral, dejando de lado otras medidas como los derechos económicos o el asesoramiento jurídico gratuito.

Pues bien, *respecto del ámbito laboral*, de forma específica la LOVG dispone lo siguiente:

Adela tendrá derecho, en los términos previstos en la norma estatutaria, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Por su parte, en los términos previstos en la LGSS, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas daría lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

En el caso, que la empresa optara por formalizar un contrato de interinidad para sustituir a Adela (porque haya suspendido el contrato, ejercitado su derecho a la movilidad o cambio de centro de trabajo), se recoge el derecho de la empresa a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Al mismo tiempo, esta Ley prevé en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, la inclusión de un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. Así, se trata de facilitar que víctimas como Adela emprendan el inicio de una actividad por cuenta propia.

También nos podríamos plantear como Adela puede acreditar esta situación, y habría que considerar que: *Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. Así, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia*

Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género

Si acudimos al ET, y en aplicación a lo anterior, Adela tendrá derecho a:

- Reducción de jornada para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género (art.37.8 ET).
- Interrupción del cómputo de duración del contrato de trabajo, las situaciones de violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración de los contratos temporales (art. 11 y 15), el periodo de prueba (art.14), etc.
- Movilidad Geográfica para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género (art. 40.4 ET).

Si Adela se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en el centro de trabajo de Cádiz, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa está obligada a comunicarle las vacantes existentes. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que ocupaba Adela. Terminado este periodo, Adela podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspensión de contrato de trabajo (art. 45.1, n) ET + art. 48.8 ET)

Art. 45.1 ET El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: n) Por decisión de Adela que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El 48.8 ET En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de 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. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Extinción del contrato: Art. 49 .1 ET m)

El contrato de trabajo se extinguirá: 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. No es una dimisión, sino de una nueva causa extintiva del contrato de trabajo a voluntad de la trabajadora, que exige la acreditación de la situación de violencia y el verse obligada a abandonar su puesto de trabajo de forma definitiva.

No se contempla en el ET la posibilidad que Adela solicite una excedencia por violencia de género con reserva de puesto de trabajo. Así, la medida alternativa sería la suspensión del contrato de trabajo. Sería oportuno

que la empresa advirtiera a Adela que tendría que solicitar la suspensión haciendo mención expresa a la violencia de género, que no a motivos personales, sobre todo si se le viene aplicando el protocolo de violencia de género¹⁵.

Por último, si acudimos al CC:

El Artículo 37 dispone una serie de derechos para las personas víctimas de violencia en el ámbito familiar y/o doméstica y de diversidad de género, como son:

- Traslado o cambio de centro de trabajo. Si Adela se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a Adela las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse en el futuro. Y que la empresa tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo el puesto de trabajo. Este tendrá una duración de inicial de seis meses. Terminado este período, Adela podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspensión del contrato. La trabajadora o trabajador que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de éste tipo de violencia, tiene derecho a decidir la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto de trabajo; el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 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. En este caso, el juez/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

¹⁵ Se da el caso en el que una trabajadora víctima de violencia de género solicita una excedencia voluntaria sin hacer mención expresa a la suspensión de contrato a la que tenía derecho como víctima, sino motivando su petición en motivos personales. En sede judicial se ha entendido que la voluntad de la trabajadora afectada es errónea y con su petición de excedencia se estaba refiriendo a la de suspensión del contrato por seis meses con reserva de puesto de trabajo como víctima de violencia de género y conforme a lo dispuesto en la LOVG. En efecto, a la trabajadora se le estaba ya aplicando el protocolo de víctima de violencia de género (sobre todo en cuanto a la consideración de ausencias justificada con sus continuas visitas medidas), y porque la propia conducta y conversaciones por email entre la trabajadora y la responsable de la empresa indican que la trabajadora estaba en la idea de que al cabo de los seis meses podría reincorporarse al puesto de trabajo que dejaba. Y, lo que es más importante, la empresa conocía esta situación. En definitiva, que la petición de excedencia de la trabajadora debió de ser considerada por la responsable de recursos humanos como de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, asumiendo la protección de víctima de violencia de género. De modo que la empresa tendría que haber informado a la trabajadora que la petición que había cursado hecha como excedencia voluntaria, no producía suspensión del contrato con reserva de puesto, sino la normal de la excedencia voluntaria común, derecho preferente al reingreso en las vacantes que hubiera o se produjeran en la empresa. TSJ de Aragón, núm. 499/2019 de 2 octubre (Recurso de Suplicación 441/2019).

- Reducción de jornada. Adela tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En el mismo sentido, lo dispone el artículo 31. f). Así, Adela podría haber solicitado una reducción de jornada. Se trata de un derecho individual y unilateral con la reducción proporcional del salario.