

## **C06/IGU/2026 – El papel de la empresa frente a la violencia de género**

---

En España, las obligaciones empresariales en materia de violencia de género se configuran a partir de un marco normativo amplio que combina medidas de prevención, igualdad y tutela laboral. Este sistema impone a las empresas deberes específicos relacionados con la protección de las víctimas en el entorno de trabajo, la garantía de la igualdad y la no discriminación.

Para abordar esta temática desde el prisma laboral, debemos tener en cuenta la LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Además, y como es entendible, el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tienen derechos laborales específicos para hacer efectiva su protección o asistencia social integral (dichos derechos se han ampliado, tras la reforma, también a las víctimas de violencia sexual). Estos derechos, conforme al ETT y el RD-Legislativo 2/2015, son:

- Reducción o reordenación del tiempo de trabajo: según el 37.8ET podría solicitar reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, adaptación del horario o horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Movilidad geográfica o cambio de centro: es decir, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante en otro centro de trabajo.
- Suspensión del contrato.
- Extinción voluntaria del contrato (teniendo en cuenta que podría tener opción de subsidio por desempleo).
- Justificación de las ausencias por trámites administrativos o judiciales, así como permisos retribuidos.

En los casos que las empresas son concededoras de que una trabajadora es víctima de violencia de género o solicita medidas laborales al respeto, debe tratar esa información con especial reserva, limitando el acceso a quienes necesiten conocer la información para gestionar la medida solicitada, evitando difusión interna innecesaria (teniendo en cuenta, en todo momento, la protección de datos).

La empresa no solo debe reaccionar ante casos concretos, sino también prevenir, formar, establecer protocolos, proteger a las víctimas y respetar los derechos laborales específicos reconocidos por la normativa española. Para profundizar en esta materia, os adjunto el [enlace a una webinar](#) impartido por una institución especializada, con el fin de ampliar vuestros conocimientos al respecto.

**Contacto:**

**Maria S. Plomer**

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

[www.caeb.es/servicios/igualdad](http://www.caeb.es/servicios/igualdad)