

LAS MEDIDAS LABORALES DE PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: BALANCE DE VEINTE AÑOS DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ANA MARÍA ROMERO BURILLO

NET21 NÚMERO 27, NOVIEMBRE 2025

El 17 de diciembre de 1999, la Asamblea General de la Naciones Unidas, por medio de la [Resolución 54/134](#), declaró el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con la finalidad de denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

La violencia que se ejerce contra las mujeres es una violación de sus derechos humanos que pone en riesgo su integridad física y psicológica y la manifestación más extrema de la subordinación, la discriminación y la desigualdad jurídica, económica y social de las mujeres. Pero, además, las consecuencias de la violencia machista trascienden a las víctimas directas y afectan también a sus familias, amistades y a la sociedad en general. Nos encontramos, por tanto, ante un problema que tiene múltiples ramificaciones, que impacta en todas las facetas de la vida de las mujeres y de su entorno y que provoca sobre los países graves consecuencias sociales y económicas, impidiendo el avance definitivo y real hacia una sociedad justa e igualitaria.

Dentro del amplio abanico de manifestaciones de violencia dirigida contra las mujeres se encuentran aquellas que se producen en el ámbito de las relaciones afectivas de pareja. Una violencia que hunde sus raíces en la desigualdad de género, al ser una manifestación de la discriminación estructural contra las mujeres. Por tanto, no sólo se debe a los rasgos particulares de los agresores y de las víctimas, sino que se encuentra asentada en la propia estructura social y sus instituciones, y en una representación cultural que define las identidades y las relaciones entre hombres y mujeres ([Aragón Gómez, Alcina Aznar, 2021:97](#)).

Frente a los discursos negacionistas de esta realidad, los datos no admiten discusión. Según [ONU Mujeres](#), a nivel mundial, el 26% de los actos de violencia contra las mujeres de 15 años o más son perpetrados por sus esposos o parejas actuales o anteriores. En el caso de España, según la última [Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#), se estima que del total de mujeres residentes en el Estado español con edades comprendidas entre los 16 y los 74 años, el 28,7% (4.806.054 mujeres) han sido víctimas de algún tipo de violencia (psicológica, física -incluyendo amenazas-, sexual) por parte de sus parejas o de sus exparejas. A estas cifras, deben añadirse necesariamente las referidas a las mujeres víctimas mortales por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas. En el [Informe periódico que elabora la Delegación del Gobierno contra la violencia de género](#) se indica que, entre el 1 de enero de 2003 -fecha de inicio del cómputo de las mujeres víctimas mortales por violencia de género-, y hasta el día de hoy, el número de feminicidios en España asciende a un total de 1331, sin que ningún año esta cifra haya estado por debajo de las 48 muertes, habiéndose producido, incluso, en el año 2023, un repunte de las muertes, situándose la cifra en 58 mujeres asesinadas, un número que no se alcanzaba desde el año 2015, en el que el número de mujeres asesinadas fue de 59.

Atendiendo, por tanto, a los datos expuestos, resulta incuestionable que nos encontramos ante una lacra social intolerable que debe combatirse a todos los niveles y en todos los ámbitos.

En este contexto debe situarse la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante LOVG), la cual, aunque no es la primera respuesta ofrecida desde instancias gubernamentales frente a la violencia machista, supone un punto de inflexión en la configuración y el tratamiento normativo de este tipo violencia, al ser la primera norma a nivel estatal dedicada en su totalidad a articular una estrategia holística para luchar contra la violencia de género.

Pues bien, justamente en el marco de este tratamiento integral que predica la norma, el art. 21 LOVG contiene un conjunto de medidas de carácter laboral dirigidas a garantizar la permanencia en el trabajo de la víctima de violencia de género. En este sentido, se considera que el mantenimiento en activo de la mujer maltratada, las relaciones sociales en el entorno laboral, la valoración de su trabajo, entre otros aspectos, actúan de forma positiva en la víctima de violencia de género y permiten afrontar con mayores expectativas de éxito la superación de la dramática situación que vive la mujer, configurándose como un cauce de normalización de su vida, potenciando la operatividad y eficacia de otras medidas, especialmente las denominadas de tutela institucional.

En cuanto al concreto alcance de las medidas laborales previstas para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, cabe indicar que no se trata de una regulación de carácter meramente estético o menor, muy al contrario, ya que con la regulación contenida en el art. 21 LOVG se da por superada la tradicional neutralidad normativa existente en esta materia y, por primera vez, se tiene en cuenta la violencia de género en instituciones laborales tan importantes como la jornada de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión y extinción del contrato.

Ahora bien, reconociendo la importancia de la LOVG en la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y cuando ya se han cumplido veinte años de su aprobación y de la puesta en práctica de las medidas laborales actualmente previstas en el ET, a nuestro parecer, existen márgenes de mejora en dichas medidas, así como también es posible identificar nuevos ámbitos de actuación donde introducir medidas adicionales dirigidas a dotar de mayor efectividad a la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

A este respecto, y por lo que hace referencia a las medidas relativas a la interrupción del cómputo de la duración de los contratos formativos regulados por el art. 11 ET y del período de prueba del art. 14 ET, si bien hay que felicitarse por la introducción de estos mecanismos en el año 2019 (RD-ley 6/2019), ya que pueden ser un medio efectivo para la recuperación de la víctima de violencia de género al permitirle la reinserción en el entorno laboral, con los beneficios que ello comporta tanto a nivel social, como a nivel económico, alejándola de un panorama de empobrecimiento y riesgo de exclusión social, cabe valorar la conveniencia de incorporar con respecto al período de prueba y en la línea que ya hizo el RD-ley 6/2019 para los supuestos de embarazo, una presunción de nulidad del despido en aquellos casos en los que se produzca la extinción del contrato de una trabajadora víctima de violencia de género, a modo de blindaje frente a posibles conductas abusivas empresariales.

En cuanto a las medidas laborales dirigidas a la adaptación de la jornada de trabajo y al cambio en la forma de trabajar reguladas en el art. 37.8 ET, a nuestro parecer, una reformulación de la redacción actual del precepto permitiría resolver las dudas interpretativas surgidas sobre la

compatibilidad o no del ejercicio simultáneo de todas las medidas previstas en este precepto, si así resulta necesario para hacer efectiva la protección de la víctima de violencia de género. Así como también permitiría clarificar aspectos tales como el tiempo máximo durante el cual se pueden prologar estas medidas y su extensión (reducción máxima y mínima de la jornada, la posibilidad de compactación de jornadas...) y, el grado de aplicación de la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia.

Asimismo, nos parecer interesante estudiar la viabilidad de trasladar para los casos de violencia de género el procedimiento seguido en el art. 34.8 ET relativo a los derechos de conciliación de la vida familiar y personal de la persona trabajadora.

En relación con la reducción de la jornada de trabajo, sería conveniente explorar la posibilidad de introducir mecanismos dirigidos a compensar la pérdida del salario que se produce en estos casos (percepción de la prestación por desempleo, mantenimiento de salario con compensación a través de bonificaciones en las cotizaciones empresariales o ventajas fiscales...). También, dentro de este mismo ámbito económico, otro aspecto a analizar es la extensión a otras prestaciones de Seguridad Social del régimen especial que se prevé para la prestación por desempleo y que comporta, a efectos del cálculo de dicha prestación, computar las bases de cotización de la trabajadora víctima de violencia de género incrementadas en un 100% de la cuantía que le hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin la reducción de jornada.

Un nuevo ámbito de protección legal que se propone explorar, ya contemplado a nivel convencional, es la incorporación en el marco de los permisos retribuidos del art. 37.3 ET de unos permisos específicos destinados a facilitar la realización de las comparecencias policiales, judiciales, consultas médicas, visitas para tratamientos psicológicos, etcétera, a las que tenga que someterse la víctima de violencia de género.

Otro ámbito donde la LOVG incorpora medidas laborales para la protección de la víctima de violencia de género es el régimen jurídico de la movilidad geográfica. Se trata de una medida que merece, sin ningún género de dudas, una buena acogida, ya que no es excepcional que la protección de la víctima de violencia de género requiera el distanciamiento de la localidad o de los lugares que habitualmente frecuenta y, precisamente esta medida favorece dicho distanciamiento. No obstante, cabe poner de manifiesto que se trata de una medida que no siempre se va a poder hacer efectiva debido a las propias características del tejido empresarial español, conformado, principalmente, por pequeñas y medianas empresas, lo que supone que en muchas ocasiones nos encontremos con empresas que cuentan con un único centro de trabajo, por lo que la opción del cambio de centro de trabajo no será factible.

Ahora bien, al margen de la mayor o menor efectividad real de esta medida, el estudio de su régimen jurídico permite identificar algunas cuestiones cuya modificación podrían facilitar su aplicación práctica cuando esta sea posible. Una de ellas es dotar de una mayor concreción a los cambios de lugar de trabajo que regula la norma. A este respecto, apostamos por permitir cualquier tipo de cambio con independencia de que sea en la misma o diferente localidad y sin que sea necesario el cambio de residencia de la trabajadora. También consideramos conveniente no limitar la movilidad a los casos en que exista vacantes del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, admitiendo otros cambios funcionales y, dadas las circunstancias tan graves que afectan a la trabajadora, que se fije una preferencia absoluta en la cobertura de tales vacantes.

De igual forma, nos parece conveniente que la norma prevea expresamente la posibilidad de que la trabajadora pueda solicitar las variaciones de lugar de trabajo que necesite para facilitar

su protección. Por tanto, que no se circunscriba el derecho previsto en el art. 40.4 ET a una única solicitud de cambio de lugar de trabajo y que según las circunstancias que afecten a la trabajadora en cada momento, ese cambio pueda ir variando, evidentemente, siempre que la empresa pueda ofrecerle dicha posibilidad.

También y, atendiendo a las especiales circunstancias que llevan a la trabajadora víctima de violencia de género a tomar la decisión de cambiar de centro de trabajo, se propone valorar una modulación de los efectos vinculados a la opción de permanencia que puede realizar la trabajadora en el nuevo centro de trabajo, previendo algún mecanismo legal especial como, por ejemplo, el establecimiento de un criterio de preferencia en cobertura de vacantes, que permitiera a la trabajadora poder recuperar, si así lo deseara, su antiguo puesto de trabajo. A nuestro parecer, una previsión de estas características también sería una medida que podría resultar beneficiosa para el proceso de recuperación de la trabajadora, ya que el cambio de localidad puede suponerle la pérdida de importantes vínculos afectivos, de amistad y/o familiares que, de esta forma, se podrían mantener o recuperar.

Otro aspecto que puede resultar un obstáculo para el ejercicio de la movilidad geográfica y sobre el cual guarda silencio la norma es el relativo a los efectos económicos que se derivan de la adopción de dicha medida, tanto en relación con la retribución que deba percibir la trabajadora una vez se produce el cambio de lugar de trabajo, como también con respecto a quien debe asumir los gastos derivados de dicho cambio.

Por lo que se refiere al régimen de suspensión del contrato de trabajo previsto para los casos de violencia de género y en aras a facilitar su aplicación, sería conveniente clarificar tanto la jurisdicción competente para autorizar las prórrogas de la suspensión del contrato, como la duración máxima de dicha suspensión. Por otra parte, otro aspecto a valorar es la ampliación del plazo máximo inicial de suspensión (6 meses) y el de las prórrogas (cada 3 meses) que se autoricen, a fin de reducir el número de trámites a los que se ve sometida la trabajadora y el juez o la jueza competente.

Tampoco podemos olvidar los graves inconvenientes económicos que se derivan de la opción de suspender el contrato de trabajo, por lo que hay que felicitarse por las previsiones de protección social que se acompañan a este tipo de cese temporal de la prestación laboral. A la luz de esta medida, cabría plantear la posibilidad de la extensión del tiempo de suspensión del contrato de trabajo como período de cotización a la totalidad de las prestaciones de Seguridad Social, pero en especial para el caso de la incapacidad temporal, ya que la misma puede estar muy relacionada con el maltrato que la norma pretende coadyuvar a superar. Y, de igual forma, en tanto que la prestación por desempleo sólo se percibirá en caso de que la trabajadora víctima de violencia de género cumpla con los requisitos exigidos con carácter general para su percepción, se propone valorar, atendiendo a la especial situación que afecta a la trabajadora víctima de violencia de género, la flexibilización de los requisitos exigidos para ser beneficiaria de la misma, a fin de que le permita conseguir una protección económica adecuada sin acentuar su desamparo y la gravedad de las circunstancias que le afectan.

Junto a la suspensión del contrato de trabajo prevista en el art 48.8 ET se propone explorar, en la línea que ya se hace en el marco de algunos convenios colectivos, las posibilidades que puede ofrecer incluir, como vía complementaria, la previsión de un supuesto de excedencia laboral especial en casos de violencia de género que, tomando como referencia el régimen jurídico de la excedencia para el cuidado de hijos e hijas u otros familiares, pudiera permitir a la trabajadora víctima de violencia de género mantener el vínculo laboral en aquellos casos en los que la duración máxima de la suspensión del contrato resultara insuficiente en su proceso

de recuperación, configurándose, de esta forma, la excedencia laboral, como una alternativa a la rescisión del contrato de trabajo.

En cuanto al régimen de extinciones, consideramos que las medidas introducidas por la LOVG son ciertamente oportunas y por su configuración permiten, en gran medida, alcanzar de forma efectiva la finalidad pretendida. Ahora bien, como sucede con respecto a las medidas anteriores, existen aspectos en su regulación que pueden dar lugar a algunas dudas interpretativas o que, indirectamente, pueden provocar algún perjuicio a la propia trabajadora. En este sentido, cabe señalar la falta de concreción existente sobre el procedimiento que debe seguir la trabajadora víctima de violencia de género en el caso que decida extinguir su contrato de trabajo y, por tanto, si debe comunicar o no con antelación la rescisión del contrato y qué sucede en caso de incumplimiento del preaviso. De igual forma, cabe plantearse la conveniencia de prever un derecho de reingreso preferente en la empresa una vez superada la situación que da lugar a la extinción del contrato de trabajo.

No podemos finalizar este análisis sin referirnos al tratamiento que esta materia recibe por parte de la negociación colectiva, ya que, como bien es sabido, en el marco de las relaciones de trabajo, la regulación de las mismas no se desarrolla únicamente y, en ocasiones, ni principalmente, a través de las fuentes heterónomas, sino que, junto a ellas, las fuentes autónomas (principalmente convenios colectivos) juegan un papel preponderante, por lo que en base a las posibilidades reguladoras que ofrece en este ámbito la negociación colectiva resulta necesario conocer la respuesta que ha ofrecido hasta el momento el convenio colectivo en esta materia. Ello nos permitirá conocer el grado de incorporación de estas medidas en la negociación colectiva, como termómetro del compromiso sindical y empresarial con la lucha contra la violencia de género, así como identificar buenas prácticas negociales que pueden servir de referencia para la negociación de futuros convenios colectivos e, incluso, como posibles propuestas de *lege ferenda*.

A este respecto, y según estudios recientes ([Romero Burillo, 2025: 77](#)), se constata que la regulación de este tipo de medidas, ha ido ganando espacio de forma progresiva en los convenios colectivos, si bien sigue habiendo un importante número de convenios en los que todavía no se encuentra presente esta materia. Por otra parte, también debe señalarse que el tratamiento que recibe la protección de la víctima de violencia de género en el marco convencional no es, ni mucho menos, homogénea y tanto es posible identificar convenios en los que se hacen efectivas las funciones de complementariedad y suplementariedad que tienen reconocidos, previendo concreciones y mejoras de las previsiones contenidas en el ET, como convenios que se limitan a reproducir, en el mejor de los casos, lo ya previsto por la ley.

Centrándonos en las buenas prácticas convencionales y por lo que respecta a condiciones o medidas vinculadas al estadio inicial de la relación laboral, es destacable la previsión, dentro de la priorización de la contratación de determinados colectivos de personas trabajadoras, de una acción positiva a favor de las mujeres víctimas de violencia de género. También resulta interesante, aunque es una cuestión escasamente desarrollada y que también podría suponer una mejora desde la perspectiva del acceso al empleo, contemplar esta misma priorización cuando se recurra a la figura de la externalización de servicios.

En relación con los derechos de formación reconocidos a las personas trabajadoras, nos parece interesante destacar la inclusión de las víctimas la violencia de género como colectivo prioritario a la hora de acceder a las acciones formativas organizadas por la empresa. La incorporación de acciones formativas, sea cual sea la situación en la que se encuentre la trabajadora víctima de violencia de género (prestando servicios, con suspensión del contrato o en excedencia laboral), nos parece una medida fundamental, tanto para mejorar su

empleabilidad, como para garantizar la conservación de su puesto de trabajo y, por ello, debe valorarse muy positivamente, así como también las cláusulas convencionales que recuerdan el derecho que tienen estas trabajadoras a recibir esa formación y, sobre todo, aquellas que prevén el derecho a acciones formativas de reciclaje tras su reincorporación a la empresa. También en el marco de la formación es importante destacar, aunque no sea una práctica demasiado habitual, la programación a nivel corporativo de acciones formativas de sensibilización y de apoyo solidario a las víctimas de violencia de género.

En cuanto a las medidas vinculadas con el tiempo de trabajo, cabe destacar, por un lado, en relación con la reducción de jornada de trabajo, la posibilidad de compactación de dicha reducción, la fijación de criterios de priorización a favor de la víctima de violencia de género respecto a las peticiones del resto de personal de la empresa y el mantenimiento de la retribución sin disminución proporcional en función de la reducción solicitada por la trabajadora. Y, por otro lado, en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, los cambios de jornada continuada a jornada partida, los cambios de turno de trabajo, la modificación del horario de entrada y salida del trabajo, la flexibilización del momento del disfrute de las vacaciones, la exclusión de la aplicación de medidas de flexibilidad horaria por necesidades empresariales y de las jornadas irregulares, la exención de la realización de horas extraordinarias, la priorización de la trabajadora víctima de violencia de género a la hora de solicitar cambios de horarios y permisos, en general y, la previsión de licencias retribuidas o no vinculadas a la asistencia a consultas médicas, tratamientos psicológicos u otras acciones dirigidas a la protección integral de la víctima.

En cuanto a la regulación relativa a la movilidad geográfica se constata como los convenios pueden suplir la falta de concreción legal de algunos de los aspectos que, como hemos indicado anteriormente, puede restar eficacia a la medida. A tal efecto, nos parece interesante señalar la previsión consistente en la priorización absoluta de la cobertura de vacantes en la empresa a favor de la trabajadora que tiene la condición de víctima de violencia de género respecto a otras solicitudes realizadas por el resto de personal de la misma, la ampliación de las posibilidades de cobertura de vacantes a otros puestos de trabajo que no prevé la norma y que pueden comportar también cambios funcionales, la ampliación del período máximo de duración inicial del cambio de lugar de trabajo con la correspondiente garantía de reserva del puesto de trabajo originario y la asunción por parte de la empresa de los gastos derivados del cambio de lugar de trabajo, en ocasiones equiparando este supuesto al de un traslado a iniciativa de la empresa.

Asimismo, una previsión convencional que resulta especialmente interesante, relativa, también, al cambio de lugar de trabajo de trabajadora víctima de violencia de género, es la consistente en promover acuerdos interempresariales de sector que faciliten, a petición de la trabajadora víctima de violencia de género y sin pérdida de derechos laborales, la movilidad entre empresas que tienen un único centro de trabajo e incluso para las que tienen varios centros, pero en una misma localidad.

Como medidas complementarias a la regulación legal de la suspensión del contrato que merecen ser destacadas se encuentran la previsión del procedimiento de solicitud de la suspensión del contrato, el abono temporal del salario o de alguna ayuda dirigida a afrontar el cese temporal de la prestación de servicios por parte de la empresa y la posibilidad de fraccionar los tiempos de suspensión del contrato, aunque, sobre esta última medida, la doctrina se encuentra dividida sobre la viabilidad legal de aplicar un sistema de disfrute fraccionado de la suspensión del contrato.

Especialmente destacable es la previsión de un supuesto especial de excedencia laboral, una medida que permite dar continuidad al cese temporal del contrato cuando se agota el plazo máximo de duración de la suspensión del contrato, aunque es evidente que las condiciones laborales de esta medida son mucho menos favorables para la trabajadora, dado los efectos económicos que se acompañan a la situación de excedencia. Entre los elementos a destacar de la regulación prevista en los convenios se encuentran, la eliminación de la exigencia de un mínimo de antigüedad para solicitar este derecho, la reserva del puesto de trabajo, el cómputo del tiempo de excedencia a efectos de antigüedad y, aunque de forma muy excepcional, en algún caso se prevé temporalmente algún tipo de retribución o beneficio social.

En cuanto a la extinción del contrato a iniciativa de la trabajadora víctima de violencia de género, merece una valoración positiva la exención expresa que se incorpora en algunos convenios del cumplimiento del preaviso y, en caso de preverse dicho preaviso, la eliminación de los efectos económicos de su incumplimiento. Especialmente interesante resulta el acompañamiento de una indemnización en estos casos de extinción y que, de forma puntual, también se puede identificar en algún convenio colectivo.

Por lo que hace referencia a lo que podríamos calificar como medidas de carácter asistencial, nos parece especialmente relevante destacar la progresiva incorporación de un conjunto de medidas dirigidas al apoyo o asistencia profesional a la trabajadora víctima de violencia de género que se concretan, según los casos, en la asignación de un o una profesional dentro de la organización para prestar el apoyo y colaboración y de gestión de las medidas laborales contenidas en la LOVG y en el correspondiente convenio colectivo, o bien, de forma más amplia, la previsión de un apoyo psicológico, médico o sanitario y jurídico a cargo de la empresa para la trabajadora que lo solicite.

De igual forma, en la práctica comercial y, sobre todo, en el ámbito del sector de entidades aseguradoras y financieras, también es posible identificar un conjunto de medidas de carácter económico que se concretan, principalmente, en el acceso a préstamos específicos con condiciones flexibles, normalmente sin intereses, para hacer frente a gastos derivados de la situación de violencia de género, o la suspensión del pago de préstamos que tenga contraídos con la empresa la trabajadora víctima de violencia de género; en la concesión de anticipos o la flexibilización de su concesión sin mayores concreciones, o con la fijación de cuantías máximas; y, finalmente, en ayudas económicas a fondo perdido por una sola vez que se conceden por las empresas a las trabajadoras por el hecho de tener la condición de víctima de violencia, o ayudas económicas destinadas a sufragar gastos concretos, como el alquiler o compra de vivienda.

Otras medidas económicas interesantes a destacar, aunque tengan un carácter muy excepcional, son las consistentes en la previsión de mejoras voluntarias y de condiciones especiales en los planes de pensiones del sistema de empleo para las trabajadoras víctima de violencia de género.

Finalmente, nos parece sumamente interesante y útil la existencia de cláusulas convencionales relativas a la elaboración de planes de igualdad en las que se incluyen como contenido mínimo obligatorio del diagnóstico de situación del Plan la materia correspondiente a la protección de la víctima de violencia de género. A tal efecto, consideramos que la mejor forma de poder dotar a las víctimas de violencia de género de medidas laborales que sean efectivas para su acompañamiento y recuperación, es la previsión de instrumentos que se adecúen a las necesidades reales de las trabajadoras y que puedan ser efectivamente ofrecidos por las organizaciones empresariales, siendo la realización del diagnóstico de

situación del Plan de Igualdad un mecanismo idóneo para ello, ya que permite ofrecer una visión real y actualizada de la problemática en cada empresa

Todas estas propuestas a las que nos hemos ido refiriendo, provenientes de la vía convencional, nos permiten poner en valor la función reguladora que puede desplegar la negociación colectiva en este ámbito. Por ello, se hace necesario animar y apoyar a las organizaciones sindicales y empresariales en la introducción de cláusulas negociales sobre esta materia.

Dentro del margen de maniobra que tiene la negociación colectiva, los convenios colectivos son un instrumento idóneo para acoger medidas que no prevé la ley en estos momentos y que, sin embargo, se revelan como eficaces para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género. En este conjunto de medidas se encontrarían algunas de las que han sido mencionadas anteriormente como propuestas para una reforma de la LOVG y que, a la espera de dicha regulación legal y mientras no se produce, pueden canalizarse a través de la vía convencional.