



FACULTAD DE DERECHO – SEDE ALGECIRAS

**TRABAJO FIN DE GRADO:
DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD
SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO**

Presentado por:

Cristina Martín Sánchez

cristina.martinsanchez@alum.uca.es

Teléfono de contacto: 600601953

Tutora:

María Angustias Benito Benítez

angustias.benito@uca.es

Algeciras, Septiembre 2015

“La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riqueza. Mientras continúe, no podremos, afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”

Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas.

(1997-2007)

ÍNDICE

1. Resumen	4
2. Objetivos y metodología	5
3. El concepto de violencia de género: formación y recepción en el ordenamiento jurídico español	6
4. Estado de la cuestión: el alcance social de la violencia de género	8
5. La constitucionalidad de la titularidad femenina exclusiva	11
6. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercido sobre las trabajadoras	13
7. Aspectos laborales de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	14
7.1. Medidas de protección en el ámbito laboral ante situaciones de violencia de género	14
7.1.1. Reordenación del tiempo de trabajo	15
7.1.2. Reducción de jornada	16
7.1.3. Movilidad geográfica	18
7.1.4. Suspensión del contrato de trabajo	20
7.1.5. Extinción del contrato de trabajo	22
7.1.6. Modulación del despido	24
7.2. Tratamiento jurídico de las funcionarias públicas	27
8. Medidas relativas al Derecho de la Seguridad Social	29
8.1. Las prestaciones de Seguridad Social: desempleo, pensión de viudedad y jubilación anticipada	30
8.2. Especialidades de las trabajadoras por cuenta propia en materia de Seguridad Social	36
8.3. Las bonificaciones a la contratación	37
9. Conclusiones finales	39
10. Bibliografía	40

1. Resumen.

En este trabajo se analiza la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ordenamiento jurídico social, centrándose en el conjunto de derechos reconocidos en el ámbito de las relaciones laborales y en el sistema de Seguridad Social.

Con la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se perseguía minimizar al máximo los perjuicios que podían ocasionarles a las trabajadoras víctimas de este tipo de violencia en el ámbito familiar. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se presentaban como instrumentos que podían cumplir una extraordinaria función en cuanto favorecía la independencia económica de la mujer maltratada.

Abstract.

In this project, the protection of women victims's of gender violence in the social law is analysed, focusing it on the set of rights recognized in the field of the labor relations and on the Social Security system.

With the approval of the Organic Law for the Comprehensive Protection Measures' against gender violence it was aimed to minimize to the maximum the damages that could be caused to the family field of the female workers of such violence victims. The work and the Social Security rights were presented as an instrument that could fulfill an extraordinary role as it was favouring the financial independence of the mistreated woman.

Palabras clave:

Violencia de género, derechos laborales, seguridad social.

Key words:

Gender based-violence, employment right, social security.

2. Objetivos y Metodología.

En el presente estudio jurídico se pretende analizar la evolución que ha tenido en nuestra sociedad la protección de las mujeres víctimas de violencia de género a través de los diferentes instrumentos legislativos del ordenamiento jurídico español que han ido implantándose desde principios de siglo. concretamente en el Derecho del Trabajo y en el sistema de Seguridad Social. Resulta para ello imprescindible, introducir en este análisis el principio de transversalidad de género, que garantiza la responsabilidad que deben asumir todos los poderes públicos en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

La metodología utilizada se basa fundamentalmente en la búsqueda y aplicación de doctrina científica, mediante la utilización de diversas monografías realizadas por autores especializados en la materia así como artículos publicados en revistas doctrinales de mayor prestigio en el área; jurisprudencia de las diversas bases de datos legales (westlaw); datos sociológicos y epidemiológicos relativos a las víctimas, especialmente los facilitados en la página del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Debemos de señalar igualmente que, dada la delimitación de nuestro objeto de estudio, el mismo se centrará únicamente en aquellos derechos reconocidos en el Estatuto de Trabajadores y en el sistema de Seguridad Social, esto es, en la Ley General de Seguridad Social. La extensión de estos contenidos y la limitación del espacio disponible, nos obliga a descartar otros derechos sociales, encuadrables en la consideración más amplia que permite la Protección Social; nos referimos por ejemplo, al *Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género*, aprobado por el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, la *Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo*, desarrollado por el Real Decreto 1452/2005 de 2 diciembre, y/o el Programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre.

3. El concepto de violencia de género: formación y recepción en el ordenamiento jurídico español.

El concepto de la violencia de género en el ámbito internacional encuentra su origen en las movilizaciones feministas que impulsaron las primeras definiciones de este fenómeno social, plasmándose entonces en los documentos elaborados por la ONU.

Uno de los momentos históricos importantes fue el que tuvo lugar por la Segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, en 1993. Según el art. 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993¹, por violencia contra la mujer se entiende *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”*².

En nuestro país, antes de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (de aquí en adelante, LOMPIVG), la mera denominación *“violencia de género”* resultaba confusa. Por tanto, era necesario determinar el ámbito de aplicación de dicha ley, cuáles eran las situaciones que iban a regularse y cuáles no. Cuestión que no resultaba baladí, pues ello determinaría el compromiso de los poderes públicos para luchar contra esta lacra social.

Sería la Real Academia Española la encargada de realizar un informe sobre la denominación lingüística de la expresión *violencia de género*, tras el conocimiento que el Gobierno propondría la aprobación de dicha ley. Esta medida se consideró necesaria debido a que la expresión violencia de género hacía referencia a la traducción inglesa *gender-based violence* o *genderviolencen*, que se difundió a través del Congreso sobre la Mujer, en Beijing (Pekín) en 1995.

Este tipo de violencia abarcaba tanto la física como la psicológica, ejercida sobre las mujeres por razón de su género, que era considerada inferior al hombre, todo ello como consecuencia del sistema patriarcal existente. En este sentido solían mezclarse los conceptos género y sexo, de tal forma que se hizo necesaria su clara diferenciación.

Por un lado, el término *género* hace referencia al *“conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”*, mientras el de *sexo* es la *“condición orgánica, masculina o femenina”*, según la RAE. Finalmente, ante la petición de la RAE al Gobierno que tuviera

¹USHAKOVA, T., “La violencia de género desde la perspectiva del Derecho Internacional”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, L a Ley, 2012, págs. 51 y 52.

²Resolución de la AG 48/104, UN Doc. A/RES/48/104, de 23 de febrero de 1994.

en consideración la denominación efectuada por ésta el 19 de Mayo de 2004 como *violencia por razón de sexo*, el Gobierno hizo caso omiso.

A pesar de la propuesta de la RAE para definir la violencia de género de una manera precisa, en la práctica se suelen usar diversas formas haciendo referencia a la misma expresión. Por ejemplo, los medios de comunicación se refieren a la violencia de género como *violencia doméstica*.

Finalmente la LOMPIVG delimitaría su objeto a aquella 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*” (artículo 1.1).

Para algunos autores, así como para una gran parte de la doctrina especializada en analizar la situación social de las mujeres, el término sexo no comparte connotaciones ni significado con el término género. Por ello, mientras que el término sexo está directamente relacionado con la identidad sexual y connotaciones biológicas, el género hace referencia a cuestiones culturales que el hombre o la mujer sufre por el mero hecho de serlo, tales como sensaciones, situaciones, conductas... que determinan su comportamiento; se tratan de roles que permanecen inalterables desde hace siglos en la sociedad, los cuáles se transmiten por diferentes medios y agentes, como lo es por ejemplo el lenguaje. El objetivo del género es resaltar una realidad, que hasta hace poco era invisible dentro del término sexo³. Y es que como indica Lousada Arochena:

*“no se comprende la violencia contra la mujer por el hecho de ser mujer, en ninguna de sus manifestaciones, si no es atendiendo al concepto género, o sea a los estereotipos sociales y culturales asociados al sexo de una persona, porque la mujer no sufre violencia por su sexo entendido como mera diferencia física [...], de ahí la corrección técnica de la denominación de violencia de género”*⁴.

El legislador, debía articular un mecanismo que pudiera combatir la violencia de género, fenómeno presente todas las sociedades, independientemente del desarrollo económico, sistema político o tradición cultural. Era un silencio a voces, que tenía que solucionarse en la medida de lo posible.

Encontramos aquí, por tanto, el fundamento de la LOMPIVG: la violencia de género es un fenómeno que atenta contra los derechos fundamentales de las personas, de las

³ PÉREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, 2009, págs. 7 y 8.

⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014. pág.309.

mujeres, en concreto, el derecho a la integridad física y moral, y el más importante, como es el derecho a la vida, y ello como la manifestación más brutal de la desigualdad existente en la sociedad. En base a ello, la violencia de género se impone, por una razón de justicia: la necesaria actuación de nuestros poderes públicos.

4. Estado de la cuestión: el alcance social de la violencia de género.

Los cambios económicos y sociales experimentados en los últimos 50 años, han modificado de forma significativa la vida de las mujeres víctimas de violencia de género. Paulatinamente se han ido incorporando al mercado laboral, adquiriendo una serie de derechos laborales y económicos que antes no tenían, ya que era más común el rol mujer ama de casa. Fue la entrada en vigor de la citada Ley Orgánica la que se encargó de estas cuestiones, permitiendo así la continuidad de las mujeres víctimas de violencia de género en el desempeño de sus funciones laborales, ajustándose en la medida de lo posible a sus necesidades personales.

Resulta bastante difícil poder ofrecer datos relativos al número de víctimas, pues este tipo de violencia se caracteriza por su invisibilidad. Muchas de las mujeres que sufren violencia de género no denuncian a su agresor, por miedo, situación de dependencia familiar...o simplemente por autoconvencimiento propio y sumisión. En este caso, la LOMPIVG no puede actuar y por lo tanto no se llevan a cabo los mecanismos de protección necesarios.

En la gran mayoría de los estudios y encuestas realizadas, se llega a la conclusión de que únicamente se denuncian entre el 5% y el 10% de las agresiones cometidas⁵.

Una de las situaciones más preocupantes y latentes en la sociedad española, es sin duda alguna la desprotección que sufren las mujeres inmigrantes que sufren violencia de género. “El legislador español, ha calificado a algunos colectivos como susceptibles de mayor vulnerabilidad a la violencia.”⁶; en estos casos se habla en la doctrina de discriminación múltiple, que se refiere a situaciones de discriminación específicas que afectan a determinados grupos sociales en posición de desventaja. Es el caso, por ejemplo, de las mujeres irregulares en nuestro país. Esta vulnerabilidad se explica partiendo de dos pilares básicos: su extranjería y su género. Además, coexisten una serie de factores culturales, estructurales y laborales que afectan negativamente a su

⁵ REVUELTA ALONSO, M.L., Derechos laborales, económicos y prestaciones de la seguridad social de la LOMPIVG, *Humanismo y Trabajo Social*, núm.3, 2004, pág.102.

⁶MERINO i SANCHO, V.M, *Mujer, inmigración y violencia (s): La violencia de género sobre mujeres extranjeras en situación administrativa irregular en el ordenamiento jurídico español*, Publicacions digitals de l'Institut de Drets Humans de la Universitat de València, núm.2, 2012, pág. 26.

fragilidad, derivada, de un lado, de la situación de precariedad en la que se encuentran, y de otro, y fundamentalmente, de la irregularidad administrativa en la que están inmersas muchas de éstas mujeres. Lo cierto es que en ello, el solapamiento de la LOMPIVG y de la ley de extranjería ha sido un factor determinante. Y es que la aplicación preferente de ésta última, pese a la proclamación de igualdad de protección de todas las mujeres independientemente de su nacionalidad y de la situación administrativa que se encuentren por la LOMPIVG, cuestionaba la eficacia de las medidas adoptadas: la denuncia necesaria implicaba poner de manifiesto tal situación de irregularidad, bajo riesgo de expulsión del territorio español, lo que impulsaba la reticencia de estas mujeres. Ha sido con posterioridad, cuando ha tenido lugar una reforma en este sentido. Así, el 13 de diciembre de 2009, entra en vigor la LO 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En dicha la ley, se introduce el art. 31 bis, que señala en su apartado 1 que, *“las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la LOMPIVG, así como las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente”*⁷.

Se articulan diversas medidas, basadas en la concesión automática de la autorización de residencia y trabajo -aunque sigue siendo necesaria que cuente con la previa concesión de una orden de protección-, al mismo tiempo que se introduce la suspensión del procedimiento de expulsión de la denunciante, manteniéndose las funciones asistenciales y de control en materia de inmigración por parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad⁸. Reforma que sería completada con la LO 10/2011, de 27 de julio, por la que se modifica y se mejora el contenido del artículo 31 bis de la Ley de extranjería, que establece que al denunciarse una situación de violencia de género por una mujer extranjera en situación irregular no se incoará un expediente administrativo irregular, y se suspenderá si se hubiese incoado. Se promueve con ello, que las víctimas extranjeras denuncien pese a su situación de irregularidad, haciendo paralelamente factible el acceso a los derechos reconocidos en la LOMPVIG.

Pese a que nuestro objeto de estudio son los derechos laborales y de Seguridad Social, es decir, la protección dispensada a la víctima durante la situación de violencia

⁷ GIRÁLDEZ MÉNDEZ, R., “Violencia de género y extranjeras en situación administrativa irregular”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L., La Ley, 2012. pág. 600.

⁸ RODRÍGUEZ YAGÜE, C., “La mujer extranjera víctima de la violencia de género en el ámbito de las relaciones sentimentales (a propósito de la reforma de la ley de extranjería por la LO 2/2009, de 11 de Diciembre)”, *Revista general de Derecho Penal*, núm. 14, 2010, pág. 32.

de género, lo cierto es que acudir a los datos que nos ofrecen anualmente las estadísticas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre las víctimas mortales, nos permiten enfatizar la importancia del tema seleccionado, pues ponen de manifiesto que la violencia de género es un fenómeno de deplorable actualidad. Sin embargo, cabe resaltar que con los diferentes datos estadísticos que se obtienen periódicamente, hay una tendencia a aumentar en número de víctimas y agresores extranjeros, frente a la disminución progresiva de las víctimas y agresores nacionales. Todo ello con independencia de la relación directa existente entre la concesión de órdenes de protección y la reducción o desaparición de muertes por violencia de género⁹.

Así, como podemos observar en cuadro núm. 1, el año 2014 finalizó con 54 víctimas mortales, una cantidad bastante considerable a pesar de los intentos de erradicar este tipo de violencia y de los diferentes mecanismos que se emplean para protegerlas.

Datos estadísticos mujeres españolas víctimas de violencia de género	
<u>Año</u>	<u>Número</u>
2005	57
2006	69
2007	71
2008	76
2009	56
2010	73
2011	61
2012	52
2013	54
2014	54
2015	22*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de la pág. del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad¹⁰

* año 2015: última encuesta a fecha 15 de julio.

⁹ Según las estadísticas del Instituto de la Mujer, www.inmujer.es

¹⁰ datos obtenidos de la siguiente pág. web:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/docs/VMortales_2015_18_06.pdf

Como se puede apreciar en la tabla, a pesar de la labor llevada a cabo por el legislador para combatir la situación de violencia de género, a lo largo de los últimos años sigue existiendo un índice significativo de víctimas mortales.

5. La constitucionalidad de la titularidad femenina exclusiva.

Como hemos señalado anteriormente, se decide por el legislador proteger la violencia de género, asumiendo las connotaciones ligadas al mismo, es decir, es la mujer la que históricamente ha sufrido esta situación de subordinación, por lo que la convierte en el sujeto exclusivo de su protección, acotando para ello su ámbito objetivo ya expuesto.

A partir de la LOMPIVG, podemos deducir que toda agresión contra la mujer en las relaciones heterosexuales es considerada violencia de género, por lo que la convierte en una ley unilateral, protegiendo sólo y exclusivamente a la mujer. Sin embargo hay que hacer una matización al respecto, planteándonos las siguientes preguntas:

¿Qué ocurre entonces, en el caso de la violencia que ejerce un hombre sobre otro hombre en una relación homosexual? ¿Es considerada violencia de género al tener lugar dentro de una relación de pareja? ¿Se excluye por el mero hecho de tratarse de dos hombres, a pesar de que uno de ellos adopte el rol de mujer dentro de la relación?

Pues efectivamente, la LOMPIVG sólo resulta de aplicación en caso de relaciones heterosexuales, sin excepción. Otras situaciones, como la anteriormente expuesta quedan excluidas de su ámbito de aplicación; esto lo deducimos del art.1.1 LOMPIVG:

“[...] 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.”

Es por ello por lo que la mujer en este sentido, tiene la titularidad exclusiva para poder ser amparada por los derechos derivados de la LOMPIVG; es la única que puede ser víctima de violencia de género, *“tanto física como psicológica, incluyendo las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, coacciones o la privación arbitraria de libertad”* (art. 1.3. LOMPIVG).

Cabe poner de referencia, por ejemplo, la STC 81/2008 de 17 de julio, donde se plantea una cuestión de inconstitucionalidad respecto de la LOMPIVG, alegándose que el art. 153.1 del Código Penal (en adelante, CP), podría resultar contrario a los principios de igualdad (con infracción de los arts. 1.1, 10.1 y 14 de la Constitución Española (en adelante, CE)), de culpabilidad y de presunción de inocencia (art. 24.2 CE), y de

legalidad penal (art. 25.1 CE). El Abogado del Estado y el Fiscal General del Estado niegan estas vulneraciones e interesan la desestimación íntegra de estas cuestiones. El fundamento de ello tiene respuesta en la STC 59/2008 de 14 de mayo, cuya argumentación básica es la siguiente:

“Al legislador, sólo le compete enjuiciar si se han respetado los límites externos que el principio de igualdad impone desde la Constitución a la intervención legislativa; Los límites ahora pertinentes son los propios del principio general de igualdad y no los de la prohibición de discriminación por razón de sexo, pues no constituye el del sexo de los sujetos activo y pasivo un factor exclusivo o determinante de los tratamientos diferenciados.... La diferenciación normativa la sustenta el legislador en su voluntad de sancionar más unas agresiones que entiende que son más graves y más reprochables socialmente a partir del contexto relacional en el que se producen y a partir también de que tales conductas no son otra cosa... que el trasunto de una desigualdad en el ámbito de las relaciones de pareja de gravísimas consecuencias para quien de un modo intolerable ostenta una posición subordinada”¹¹. Por tanto,

“no resulta irrazonable entender, en suma, que en la agresión del varón hacia la mujer que es o fue su pareja se ve peculiarmente dañada la libertad de ésta; se ve intensificado su sometimiento a la voluntad del agresor y se ve particularmente dañada su dignidad, en cuanto persona agredida al amparo de una arraigada estructura desigualitaria que la considera como inferior, como ser con menores competencias, capacidades y derechos a los que cualquier persona merece”¹².

Pese a que la cuestión de inconstitucionalidad planteada intenta desmontar que al hombre se le considere como “maltratador nato” y a la mujer se le repute en todo caso como “persona especialmente vulnerable”, es totalmente cierto que en la mayoría de los casos este es el rol adoptado en las relaciones sentimentales o de afectividad; el hombre se siente superior en todos los sentidos y cree tener el control sobre la mujer, pudiendo por tanto condicionarla. De no ser así, comienzan las agresiones y por tanto se pone de manifiesto la violencia de género en la relación.

En consecuencia, en el ámbito penal, el derecho a la integridad de la víctima entra en colisión con las garantías penales del agresor, mientras que en el ámbito social, el derecho a la integridad social no colisiona con ningún derecho fundamental, por ello en cuanto a medidas laborales se refiere, “no existe duda de su constitucionalidad”¹³.

¹¹ STC 81/2008, de 17 de julio.

¹² Íbidem

¹³ LOUSADA AROCHENA, J.F., “Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Revista del Poder Judicial*, núm.88, 2009, pág. 12.

6. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercido sobre las trabajadoras.

El art. 23 LOMPIVG establece la acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras de la siguiente forma:

“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Capítulo se acreditarán con carácter general con la orden de protección extendida a favor de la víctima”, y que “excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”.

Dicha acreditación excepcional tiene su justificación en la urgencia por adoptar las medidas de protección laborales y de Seguridad Social.

La orden de protección se regula en la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica, que ha dado nueva redacción a ciertos preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (en adelante, LECrim)

Según lo establecido en la exposición de motivos de la Ley 27/2003, se produce la unificación de los diferentes instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas, todo ello a través de un procedimiento judicial sencillo y rápido desarrollado en un juzgado de instrucción, donde la víctima pueda obtener una protección integral a través de las correspondientes medidas cautelares tanto civiles como penales, medidas íntegramente relacionadas con las recogidas en el art. 544 ter.5 de la LECrim, que comprende *“aquellas otras medidas de asistencia y protección social establecidas en el ordenamiento jurídico”*:

“La orden de protección puede ser solicitada de forma directa ante la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal, o bien ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las oficinas de atención a las víctimas o los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas. Una vez haya sido presentada la solicitud, ésta deberá remitirse inmediatamente al juez competente”

Sin embargo, para que pueda procederse a la solicitud de dicha orden de protección, es necesario que existan indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de algunas de las personas mencionadas en el art. 153 CP, o bien que exista una situación objetiva por la cual la víctima corra algún riesgo y requiera de la adopción de algunas de las medidas de protección previstas, siendo competentes en este caso para su adopción los Juzgados de Violencia sobre la mujer.

La orden de protección, se trata por tanto, de un requisito que condiciona el acceso a los derechos reconocidos de carácter laboral y de Seguridad Social. Ello implica que la víctima deba externalizar su situación, a través de la correspondiente demanda. La orden de protección puede solicitarse por la víctima, sus familiares más allegados, su abogado o los servicios sociales que conozcan de su situación, rellenando un impreso sencillo que se presentará en la Comisaría de Policía, Cuartel de la Guardia Civil, Juzgado, Fiscalía, Oficinas de atención a la víctima, centros sociales y asistenciales y Servicios de orientación jurídica de los colegios de abogados.

7. Aspectos laborales de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

7.1. Medidas de protección en el ámbito laboral ante situaciones de violencia de género.

La situación de violencia de género existente en nuestro país, en la que había tantas víctimas que sufrían en silencio agresiones, tanto físicas como psicológicas, por parte de sus parejas sentimentales, cónyuges... definitivamente, relaciones basadas en vínculos de afectividad, precisaba una urgente regulación, para evitar en la medida de lo posible repercusiones negativas en el ámbito laboral de estas mujeres. En la medida en que la violencia origina un efecto directo de exclusión social, la dimensión socio-laboral de la víctima constituye una pieza clave de su tratamiento jurídico. El reconocimiento de estas medidas se dirige a garantizar un entorno laboral exento de discriminaciones, protegiendo o impulsando su presencia.

Es por ello que, aunque un poco tarde, el legislador tuvo que recoger una serie de medidas que regulase dicha situación. No fue hasta el año 2004, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuando las mujeres víctimas de este tipo de violencia se encontraron respaldadas y protegidas en el ámbito laboral; entonces podían justificar ciertas conductas que, en condiciones normales, eran determinantes para la permanencia o no en la empresa.

A continuación se abordarán las medidas laborales que fueron adoptadas en el marco de la LOMPIVG y que tuvieron su correspondiente introducción en el ordenamiento jurídico laboral. Medidas que tienen como finalidad que la mujer trabajadora que se encuentra inmersa en una situación de violencia de género pueda compatibilizar dicha situación con su realización laboral, evitando así tener cualquier dependencia económica del agresor para la subsistencia familiar así como la suya propia.

7.1.1. Reordenación del tiempo de trabajo.

Se establece en el art. 21.1 LOMPIVG que las trabajadoras que son víctimas de violencia de género tienen derecho “a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo”. En este sentido, son dos los derechos que tiene la trabajadora: por un lado, derecho a reducir su jornada de trabajo y derecho a mantenerla, reordenando su distribución.

La reordenación que ofrece el art. 37.7 ET no afecta a la duración de la jornada laboral estrictamente, sino que juega con su distribución:

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género [...], tendrán 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.”

La mujer víctima de violencia de género, podrá elegir la forma de reordenar su jornada laboral, siempre y cuando respete los límites impuestos por el artículo anteriormente citado:

- 1) A través de la adaptación del horario.
- 2) A través de la aplicación del horario flexible.
- 3) Otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa: en este caso, surge un pacto entre el empresario y la trabajadora, para acordar la reordenación de la jornada laboral, distinta de los horarios vigentes en la empresa.

La adaptación del horario de trabajo a las necesidades de la víctima de violencia de género puede consistir, en el cambio de horario de entrada y salida del trabajo, por ejemplo, para poder efectuar los trámites pertinentes derivados de la situación de violencia en la que se encuentra, para poder evitar que el agresor tenga el control y vigilancia de sus horas de entrada y salida del trabajo... entre otras. También podría consistir en la asignación a la víctima de un turno de trabajo fijo, cuando se trate de turnos rotatorios, el salto de alguno de ellos o bien la adjudicación alternativa de los mismos, siempre dentro de las posibilidades del empresario en función de la organización empresarial del tiempo de trabajo. Por otro lado, independientemente de si en la empresa se lleva a cabo una jornada regular o irregular de trabajo, en el sentido de que el horario fijado siempre sea el mismo o pueda sufrir variaciones atendiendo a diversos criterios en los que decide el empleador unilateralmente, la mujer víctima de violencia de género podrá elegir cual de ambas modalidades se ajusta más a sus necesidades, todo ello como siempre para permitir su protección respecto del agresor.

A simple vista parece ser que la reordenación de la jornada de trabajo es una opción mucho más atractiva que la reducción de jornada, en primer lugar porque no hay repercusión sobre el salario, ya que la jornada laboral permanece intacta. Sin embargo, esto no es del todo así; por ejemplo, si la víctima viene realizando en la empresa turnos de noche y en su reordenación de trabajo decide realizar únicamente turnos diurnos, dejará de percibir los complementos de nocturnidad correspondientes¹⁴.

7.1.2. Reducción de jornada.

La reducción de jornada es otra de las medidas de protección que puede adoptar la mujer víctima de violencia de género para poder continuar sus obligaciones laborales en caso de encontrarse en dicha situación. Como hemos podido observar, se encuentra regulada igualmente en el art. 37.7 ET anteriormente transcrito.

Consiste en disminuir temporalmente la jornada laboral, al menos durante un periodo de tiempo considerable hasta que su situación personal se normalice. Pero sin embargo, esta reducción no podrá ser compensada posteriormente incrementando la jornada laboral que había sido reducida.

Tampoco cabe encuadrar a la víctima que se ha visto obligada a optar por esta medida de protección laboral, en una trabajadora a tiempo parcial; sigue tratándose de una trabajadora a tiempo completo con jornada reducida, por lo tanto no le serán de aplicación las normas laborales y de Seguridad Social que regulan esta modalidad de trabajo¹⁵.

Por último, el número de horas trabajadas es directamente proporcional al salario percibido, en tanto que el salario será reducido en función del número de horas que se hayan reducido de la jornada laboral¹⁶.

A priori, esta medida no sería una de las mejores de las que podría hacer uso la víctima de violencia de género, puesto que la pérdida de poder adquisitivo es un factor negativo derivado de la misma; sin duda la desventaja más significativa que ofrece la norma. Parece más acertado ejercer el derecho que tiene la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo que el de la reducción de jornada, en primer lugar porque le ofrece más flexibilidad horaria y autonomía atendiendo a las circunstancias, y también por la repercusión con respecto al salario; de

¹⁴ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., "La protección de la víctima en el ET (I): reducción y reordenación del tiempo de trabajo", *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, págs. 324-330.

¹⁵ *Ibidem*, pág. 314.

¹⁶ *Ibidem*. págs. 313 y 314.

esta forma la duración de la jornada laboral permanece intacta, al igual que ocurre con el salario y las cotizaciones sociales, que tampoco se reducirían¹⁷.

Por lo que respecta a la determinación de estos dos derechos analizados – reordenación y reducción de la jornada de trabajo – existen diversos cauces para delimitar su alcance:

- a) Acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, que puede tratarse bien de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresario suscrito a dicho efecto.
- b) Acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada, en función de si ha habido acuerdo previo o no entre los representantes de los trabajadores. En caso afirmativo, sólo se podrá mejorar lo que ya se ha acordado antes en el convenio colectivo.
- c) Proposición individual de la propia trabajadora. Tendrá lugar en defecto de alguno de los acuerdos anteriores, de acuerdo con el art. 37.7 ET, que ofrece esta posibilidad.

El estatuto de los trabajadores no establece obligatoriamente la forma en que tiene que llevarse a cabo la negociación de las condiciones para la reducción de la jornada, sino que ofrece a la trabajadora la posibilidad de elegir la forma que mejor se adapte a sus circunstancias personales. Sin embargo, “es razonable entender, en virtud del principio de jerarquía normativa, que el acuerdo de empresa ha de respetar lo prescrito en el convenio colectivo, y que la autonomía individual debe someterse a la autonomía colectiva”¹⁸, siempre que el empresario justifique razonadamente la denegación de la propuesta de la trabajadora, atendiendo a los criterios previstos en la empresa. De igual forma, el acuerdo entre empresario y trabajadora afectada, podrá adoptar formas de ejercicio no previstas en el acuerdo colectivo siempre que sean las más acertadas para garantizar la protección de la víctima y su asistencia social integral.

El art. 37.6 ET trata las cuestiones relativas a la concreción horaria. Por ello, la trabajadora tiene el deber de avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se va a incorporar su jornada ordinaria¹⁹.

¹⁷ *Ibidem*. págs. 325-329.

¹⁸ *Ibidem*, pág. 331.

¹⁹ CERVILLA GARZÓN, M.J., y JOVER RAMÍREZ, C., “Aspectos laborales de la ley de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Mujer, violencia y derecho*, coord., CERVILLA GARZÓN, M.J., y, FUENTES RODRÍGUEZ, F., Universidad de Cádiz, 2006, págs. 141 y 142.

7.1.3. Movilidad geográfica.

En términos muy generales, la LOMPIVG dispone en su art. 21.1 que la trabajadora tiene derecho a “la movilidad geográfica” y “al cambio de centro de trabajo”, según el nuevo apartado 3 bis), introducido por el epígrafe 2º de la Disposición Adicional Séptima, al art. 40 ET:

“La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora 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”.

Estas medidas se encuentran destinadas en el contexto de la violencia de género a proporcionar a la víctima un instrumento eficaz por el cual podrá alejarse del lugar donde está sufriendo las agresiones y por tanto cambiar el entorno en que ésta se genera. La diferencia entre ambas medidas se encuentra fundamentalmente en que la primera supone un cambio de residencia de la trabajadora mientras que la segunda únicamente conlleva un cambio del centro de trabajo, el cuál puede estar ubicado dentro de la misma localidad, por lo que se configura como una medida mucho más débil.

La iniciativa de poner en práctica estas medidas tiene lugar a instancia de la propia trabajadora, pero a la empresa le corresponde valorar si tiene puestos de trabajo de similares características a la que ésta está desempeñando para la empresa y si los mismos se encuentran disponibles. Es por ello, que la empresa está obligada a informar a la trabajadora sobre la existencia de puestos vacantes, ya sean actuales o futuros, una vez que ésta lo solicite²⁰.

Por otro lado, pese a que se trata de una medida con mucho potencial para lograr la protección de la víctima porque se logra extraerla del control de su agresor, presenta en cambio una importante debilidad, y es que se encuentra condicionada a la existencia y disponibilidad de otro centro de trabajo, lo cual, teniendo en cuenta el tejido empresarial español se convierte en el principal obstáculo, resultando insalvable, para el disfrute de este derecho. Desventaja que puede agravarse aún más cuando se trate de empresas

²⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *La dimensión laboral de la violencia de género: (comentario a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*, Bomarzo, 2005, págs. 53 y 54.

con un único centro de trabajo. En tal caso, no cabría movilidad geográfica alguna por no contar con establecimientos de trabajo disponibles para acoger a la trabajadora. Por ejemplo, puede darse tal situación en el caso de pequeñas empresas, en que sólo exista un centro de trabajo donde se desarrolle la actividad laboral, a diferencia de las medianas y grandes empresas, donde es mucho más difícil que este impedimento tenga lugar. En determinados convenios colectivos de diferentes entidades empresariales, se articulan medidas referentes a la protección de las víctimas de violencia de género. En relación con esta medida, nos resulta interesante citar a la concreción que recibe en el artículo 32 del convenio colectivo de Mercadona, que establece lo siguiente:

“En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y a lo recogido en el capítulo VIII del presente Convenio, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a las víctimas, así como la ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten”²¹.

La trabajadora podrá solicitar el cambio a otro centro de trabajo, en todo caso, cuando exista una real necesidad para ello, se vea “obligada”, de acuerdo con la LOMPIVG - y poder hacer efectiva su protección así como poder recibir la asistencia social integral correspondiente que persigue el legislador. En el reconocimiento de este derecho, a la trabajadora se le podrá exigir la orden de protección necesaria, o bien el informe correspondiente del Ministerio Fiscal, que acredite tal situación, al igual que ocurre con el ejercicio del derecho del resto de medidas protectoras.

La doctrina ha realizado una importante matización al respecto, y es que tal y como se establece en el art. 40.3 bis ET, “*el traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses*”. Pues bien, el apartado que regula la movilidad geográfica resulta ambiguo, porque “el <<término>> traslado se traduce en un cambio de puesto de trabajo con cambio de residencia por encima de los 12 meses, y esta duración no se corresponde con la prevista para la víctima”, ya que la duración inicial del traslado o cambio de centro de trabajo será de 6 meses, debiendo la misma incorporarse a su puesto de trabajo anterior o bien continuar en el nuevo una vez pasado dicho plazo²².

²¹ Resolución de 17 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Mercadona S.A.

²² TERRADILLOS ORMAETXEA, E., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II): Movilidad geográfica”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, págs. 347-350.

7.1.4. Suspensión del contrato laboral.

Las situaciones personales de la víctima de violencia de género pueden producir alteraciones que afecten al normal desarrollo del contrato de trabajo inicialmente pactado con el empresario, sin que tengan que dar lugar necesariamente a la extinción del mismo. Es por ello por lo que se regula la figura de la suspensión laboral, definida como “la situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico”²³. El Estatuto de los Trabajadores a su vez, indica en el artículo 45.2 que “*la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo*”. De tales indicaciones podemos deducir entonces que la finalidad de esta figura es mantener las condiciones que fueron acordadas en un principio, trasladándolas a un momento posterior, en especial, las principales: trabajar y remunerar el trabajo. Se deberá cumplir, por tanto, el resto de las obligaciones contractuales, ya que sólo se modifica la ejecución del contrato pero no el vínculo del mismo.

Para que pueda procederse a la suspensión temporal de la relación laboral de la víctima de violencia de género, es necesario que concurran una serie de «requisitos», que son los siguientes:

- a) Que concurra una *orden de protección necesaria*, que permita justificar la situación de violencia de género, o bien el *informe correspondiente realizado por el Ministerio Fiscal* de acuerdo con el art. 45.1. n) ET.
- b) Que la víctima de violencia de género *se haya visto obligada a abandonar el puesto de trabajo* que ocupaba hasta ese momento. En este sentido, es necesaria una justificación objetiva de dicha medida para evitar esta solución en casos ficticios; es decir, la decisión de la trabajadora será examinada por los órganos de asistencia social, que determinarán si las circunstancias existentes son de tal gravedad como para justificar dicho abandono.

Salvadas las anteriores exigencias, la trabajadora puede elegir entre *suspender la relación laboral*, o bien decidir libremente, y de forma voluntaria, *proceder a la extinción del contrato de trabajo* cuando lo considere más favorable en atención a las circunstancias.

La suspensión de la relación laboral tendrá una duración inicial no superior a seis meses. Sin embargo, si se prueba que la víctima requiere de la continuidad de la

²³STS de 7 de mayo de 1984.

suspensión, el Juez de Violencia sobre la mujer podrá prorrogar la suspensión concedida por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, según establece el art. 48.6 ET. De acuerdo con dichos plazos, podemos realizar las siguientes indicaciones:

- En relación con el plazo inicial, el legislador no fija un mínimo, así como tampoco el número de meses de cada suspensión. La voluntad de la trabajadora es la que determina su nacimiento y duración, siempre que el empresario no se oponga a su decisión. En caso de disconformidad, será el órgano jurisdiccional el que determine el plazo de suspensión correspondiente.
- Respecto del plazo prorrogado, la voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género no determina la duración de la suspensión; siendo el Juez el que dispone de la potestad para decidir sobre su concesión, aunque en todo caso, entendemos siempre que sea aceptado por la trabajadora, previo pronunciamiento del Ministerio Fiscal.

Acerca de los plazos máximos de la suspensión, se ha originado un intenso debate doctrinal que consideramos relevante a los efectos de este derecho, y que por ello procedemos a exponer las principales líneas defendidas:

De un lado, autores como Kahale Carrillo²⁴ estiman que el plazo de 18 meses se refiere a la totalidad de la suspensión del contrato laboral, de forma que, tras el período inicial de seis meses sólo se podrán acordar tres prórrogas consecutivas hasta un máximo de doce meses adicionales.

Otro sector doctrinal, como Luis Fernando de Castro Mejuto²⁵ mantiene la tesis diversa al considerar que esto es contrario a lo establecido en el art. 48.6 ET, es decir, que el límite de tiempo de dieciocho meses tiene lugar en una fase diferente y se refiere exclusivamente a la prórroga, al margen del plazo inicial suspensivo que tiene una duración, características y vida independiente del prorrogado²⁶. La suspensión, finalizará

²⁴ Cita realizada por el autor De Castro Mejuto en su obra “La protección de la víctima en el ET (III): La suspensión contractual, Edit. La Ley, 2012, pág. 403, en referencia a la postura que adopta KAHALE CARRILLO, D. T, en su obra “El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género”, Aranzadi Social, núm 14, 2007, págs. 4 y 9.

²⁵ DE CASTRO MEJUTO L. F., *op.cit.* pág. 403.

²⁶ El problema reside en que, el Legislador no fija plazos mínimos del período suspensivo, así como tampoco determina el nº de meses de cada suspensión, pero sí cuál es la duración máxima. Sin embargo, esta última es determinada según la interpretación propia del art. 48.6 ET, pero no todos los autores se rigen por los criterios establecidos en el art. 3 CC, que ordena “al sentido propio de sus palabras”, en la medida de lo posible, sin perder el sentido normativo que persigue la norma, en este caso, la diferenciación clara de las dos duraciones, evitando la mezcla de ambos plazos claramente diferenciados.

en todo caso por el transcurso del plazo máximo de dos años, independientemente de la postura que adopten los diferentes autores sobre los plazos máximos de suspensión²⁷.

En este sentido, debemos adelantar que el art. 208.1.2 LGSS establece la suspensión contractual como una situación legal de desempleo – lo veremos con mayor detenimiento en el apartado correspondiente:

“Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: [...] Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.”

Por último, es importante hacer referencia a los efectos de la suspensión en los contratos temporales o de duración determinada. En este tipo de contrato, el tiempo durante el que la trabajadora se encuentre en suspensión computa como tiempo trabajado, esto es, queremos destacar que la suspensión del contrato no dilata la duración del mismo alargando el tiempo máximo legal en función del que dure dicha suspensión. Por ello *“la finalización del vínculo por vencimiento del plazo máximo de duración previsto conlleva la lógica terminación de la suspensión y desvinculación total con el empresario”*²⁸, una evidente desventaja para las víctimas que dispongan de estas modalidades contractuales.

7.1.5. Extinción del contrato de trabajo.

El legislador es consciente del peligro que puede correr la trabajadora por el mero hecho de seguir cumpliendo sus prestaciones laborales, por ello se le otorga la facultad de extinguir unilateralmente su contrato de trabajo de forma más ventajosa de la que ofrecen las dimisiones genéricas del art. 49.1.d) ET²⁹.

Como hemos mencionado, la Ley pone a la disposición de la trabajadora un conjunto de medidas que de manera escalonada revisten de diversa entidad e incidencia en su relación laboral o profesional, de forma que la víctima pueda optar por aquella que resulte más apropiada a su situación, y el empresario vendrá obligado a cumplir.

²⁷ DE CASTRO MEJUTO, L.F., *op.cit.* págs. 392-404. Postura igualmente defendida por Cervilla Garzón y Jover Ramírez, para las cuales *“el precepto debía haberlo señalado de forma expresa indicando un máximo de dieciocho meses a computar desde su inicio”*.

²⁸ DE CASTRO MEJUTO, L.F., *op.cit.*, pág. 408.

²⁹ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., *“La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V): Extinción contractual”*, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, pág. 443.

Estaríamos entonces, con la estudiada en este apartado, ante la medida que reviste de mayor intensidad de todas las posibles pues implica la ruptura del vínculo laboral.

En efecto, el ET introdujo tras la publicación de la LOMPIVG en el apartado m) del art. 49 una nueva forma de extinción del contrato de trabajo, la que tiene lugar por la *“decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género”*. Es decir, se trata del supuesto en el que la trabajadora víctima de violencia de género decide extinguir su relación laboral como forma de protección para poner a salvo su integridad física y/o mental. Por lo tanto, no estamos ante una mera dimisión voluntaria decidida unilateralmente por la trabajadora, sino que como bien señala el precepto, a la víctima de violencia de género no le queda otra alternativa que hacerlo.

Así, no se requieren de otros aspectos previstos en la norma estatutaria tales como el preaviso al empresario o que se genere indemnización alguna a favor de éste en caso de no hacerlo (como ocurren con las dimisiones del art. 49.1.d) ET), a pesar de los perjuicios que puedan derivarse, por ejemplo, la necesidad de buscar urgentemente a una persona que cubra su puesto de trabajo en la empresa. Bastará con una declaración expresa al empresario por parte de la trabajadora (o bien de un tercero que haga dicha declaración en su nombre) de su voluntad extintiva, así como de la causa justificativa de la misma, de acuerdo con la prueba de su condición de víctima de violencia de género, a través de los medios ya reiterados a lo largo de este trabajo, no siendo necesaria ninguna otra prueba adicional al respecto. Además, también se requiere que la trabajadora esté en conocimiento de que tal decisión será definitiva; es decir, no podrá volver a reincorporarse en la empresa una vez haya finalizado la situación de violencia de género, ya que esta medida de protección tiene como resultado la ruptura total del vínculo laboral que une al empresario con la trabajadora.

Una vez se han cumplido los requisitos anteriores, la extinción del contrato de trabajo sitúa a la víctima en situación legal de desempleo, pudiendo generar el acceso a las prestaciones de Seguridad Social –analizaremos esta cuestión en el apartado correspondiente-.

Sin embargo, antes de concluir este apartado de la extinción del contrato laboral, es necesario detenernos brevemente en una crítica doctrinal sobre el posible vicio en la voluntad de la trabajadora. Esto último debido a que en numerosas ocasiones, la extinción a instancia de la propia trabajadora viene dada por el hecho intimidatorio de la violencia de género sufrida, es decir, si la trabajadora víctima no se encontrase en tal situación, no se plantearía el hecho de renunciar a cumplir con sus prestaciones

laborales. Es por ello que llega a plantearse si en tales casos tal voluntad sería válida, según establece el art. 1267.3 del Código Civil, que contempla la intimidación como vicio de la voluntad³⁰, en defensa de una posible nulidad de la misma, y con ello, el restablecimiento del vínculo laboral. No obstante, advertimos, que tal reflexión se trata, por ahora, de una construcción doctrinal, a la que nos adherimos.

7.1.6 Modulación del despido.

La situación de violencia de género puede generar efectos negativos en la relación laboral de la trabajadora, tales como las faltas de puntualidad en su asistencia al trabajo, o bien la ausencia en su puesto, de manera ocasional, por ejemplo, para acudir a los servicios sociales, médicos, o para realizar algún trámite administrativo necesario, sin que las mismas lleguen a tener entidad suficiente para desembocar en el ejercicio por la víctima del derecho a la suspensión o la extinción del contrato de trabajo.

En términos genéricos, para un trabajador que no se encuentra inmerso en tales circunstancias, estos supuestos son sancionados por el ordenamiento jurídico-laboral, considerándose como causa justa del despido del trabajador, de acuerdo con los arts. 52 d) y 54.2 a) ET:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses” y, “se considerarán incumplimientos contractuales la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”

En primer lugar, partiendo de los preceptos anteriores del ET dedicados a las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo, cabe hacer una precisión compartida por la doctrina: aunque ambas consistan en una ausencia al trabajo, lo que las diferencia realmente es la duración de la misma:

- La falta de asistencia se refiere a la ausencia del trabajador durante toda la jornada laboral y sin justificación.
- La falta de puntualidad sin embargo, tiene lugar cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo con retrasos sobre el horario previamente fijado, o si abandona su puesto de trabajo antes del horario de salida estipulado³¹.

³⁰ GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004”, *Aranzadi Social*, num.11, 2009, pág. 18.

³¹ 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”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, pág. 419.

La LOMPIVG configuró diversos mecanismos que minimizan los efectos negativos derivados de la situación de violencia de género en las relaciones laborales³². Para lograrlo dispuso en su artículo 21.4 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”.

En todo caso, para que las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora queden debidamente justificadas, deben cumplirse una serie de requisitos:

- a) En primer lugar, las ausencias al trabajo deben ser acreditadas mediante *justificantes de ausencia* expedidos por los servicios de salud o servicios sociales, conforme al art. 19 LOMPIVG.
- b) El segundo requisito lo constituye la justificación de la ausencia o falta de puntualidad de la víctima de violencia de género, comunicándola a la empresa a *la mayor brevedad posible*.
- c) Por último, se exige que dicha comunicación se lleve a cabo a través de un *medio admitido en Derecho*, recomendándose en todo caso la forma escrita, a efectos de prueba.

En este sentido, la doctrina ha propuesto que se establezca un plazo máximo para el desarrollo de este tipo de retrasos y faltas, de forma que se permite que la trabajadora víctima de violencia de género acuda a una excedencia forzosa en caso de haber agotado dicho plazo, de manera que pueda evitarse el rechazo que puede producir al empresario el hecho de tener que mantener en la empresa a una víctima de violencia de género que le genere este tipo de inconvenientes de forma reiterada³³.

Desde que empezaron a tomarse medidas legales preventivas y protectoras para las mujeres víctimas de violencia de género, el legislador pretende garantizar que el empresario no se aproveche de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la víctima procediendo al correspondiente despido disciplinario. Para evitar estas situaciones, se establece que el empresario no podrá poner fin a la relación laboral sin causa justificada o amparándose en las irregularidades desarrolladas en la prestación laboral por la mujer víctima de violencia de género, declarándose en tal caso como nulas dichas extinciones.

³² CERVILLA GARZÓN M.J., y JOVER RAMÍREZ C., *op.cit.*, págs. 148 y 149.

³³ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *op.cit.*, págs. 424-428.

De acuerdo con la finalidad de la LOMPIVG dirigida a garantizar la permanencia de la trabajadora maltratada en el mundo laboral, ha sido necesaria una modificación en este sentido, para evitar el despido que podría afectar en situaciones normales a cualquier trabajador que incurriese en causas justificativas de despido disciplinario.

La LOMPIVG declara nulo el despido por causas objetivas y el despido disciplinario, cuando tengan como móvil el hecho de que la víctima haga uso de los derechos que tiene reconocidos en este sentido. Por tanto, se introdujeron dos modificaciones en el ET:

Los de los arts. 53.4 b) y 55.5 b) ET, que establecen que será nulo el despido:

“de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”

El legislador, tras la situación de violencia de género latente en nuestra sociedad y a raíz de la incorporación de la LOMPIVG a nuestro ordenamiento jurídico, ha introducido una modificación en el ET para evitar que las víctimas de violencia de género puedan ser despedidas por el empresario basándose en las irregularidades que pueden surgir de dicha situación. De modo que, el empresario que proceda al despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos laborales reconocidos, no se considerará improcedente, sino nulo.

Por ello, cualquier trabajadora víctima de violencia de género que esté ejerciendo sus derechos de reducción, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica o suspensión de la relación laboral, no podrá ser despedida por el empresario, basándose éste en un despido disciplinario, o en causas objetivas ya que su situación está suficientemente justificada como para poder proseguir desarrollando sus funciones laborales en la empresa. Todo ello sin perjuicio de que la trabajadora, tenga la obligación de estar en posesión de la orden de protección correspondiente y que pueda demostrar que la empresa es conocedora de su situación personal de víctima de violencia de género³⁴.

Esto va a suponer, que la trabajadora sea la que decida bien su obligada readmisión en la empresa junto con los abonos de las cantidades dejadas de percibir, o el cobro de la indemnización correspondiente.

³⁴ SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Tirant lo Blanch, 2013, pág. 144.

Finalmente, consideramos que resulta conveniente realizar en este apartado una breve referencia a la tutela judicial que recibe el ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género. Nos referimos a la indicación expresa que realiza el artículo 139 de la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en cuyo apartado segundo indica que la modalidad procesal especial prevista en tal precepto para los derechos de conciliación, “*será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley*”. Incorporación que no deja margen de incertidumbre sobre su aplicación en relación con los derechos aquí estudiados. Esta modalidad procesal es analizada por Lousada Arochena³⁵.

7.2. Tratamiento jurídico de las funcionarias públicas.

La LOMPIVG reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género una serie de derechos de manera análoga a aquellas mujeres titulares de una relación funcional que también sufren de dicha violencia, pero con determinadas diferencias.

La trabajadora que sea funcionaria pública y víctima de violencia de género, tendrá reconocido una serie de derechos, que se recogen en el capítulo III de la LOMPIVG: derecho a la reducción del tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad geográfica de centro de trabajo, así como, a la excedencia.

Asimismo, el art. 25 de la LOMPIVG, reconoce la justificación de aquellas ausencias, ya sean totales o parciales al trabajo, siempre que estén válidamente motivadas por ser víctimas de violencia de género.

El legislador ha tenido que introducir en la Disposición Adicional novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP) una serie de modificaciones para llevar a cabo la inclusión de tales derechos.

Advirtiendo entonces, que se procede a conceder un conjunto de derechos de manera esencialmente paralela a los otorgados a la trabajadora por cuenta ajena, procederemos a detenernos únicamente en aquellos aspectos que resultan específicos para las funcionarias.

Respecto de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, se ha procedido a una reproducción exacta en la configuración de estos derechos, por lo que recibe idéntico tratamiento. Tan sólo cabe subrayar que en el caso de que existan discrepancias entre

³⁵ LOUSADA AROCHENA F., *op.cit.*, págs. 429 y ss.

la funcionaria y la Administración será competente la jurisdicción contencioso-administrativa.

Como hemos avanzado, se reconoce a las funcionarias públicas víctimas de violencia de género el derecho a cambiar de puesto de trabajo en los supuestos en que se vea obligada a abandonar el suyo en la localidad donde se encuentre prestando sus servicios. En este sentido, ocurre lo mismo que para el resto de trabajadoras víctimas de violencia de género; el cambio de puesto de trabajo se encaja como una medida necesaria para hacer efectiva su protección a la asistencia social integral.

“A estos efectos la propia Ley prevé que en aquellos Acuerdos que las Administraciones públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración a la movilidad geográfica de estas funcionarias”³⁶.

Ahora bien, el art. 82.1 y 82.2 EBEP prevé un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada la haya solicitado expresamente. Este cambio de puesto de trabajo tendrá la consideración de traslado forzoso.

Otro derecho otorgado a las funcionarias públicas es aquél recogido en la Disposición Adicional novena cinco de la LOMPIVG, que añade un nuevo párrafo a su artículo 30, donde se les justifican aquellas faltas de asistencia al trabajo, ya sean totales o parciales, de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales de atención o salud, según corresponda.

La LOMPIVG añade el apartado 8 al art.29 de la LMRFP, el cual reconoce una nueva posible situación de excedencia a las funcionarias públicas que estén sufriendo violencia de género, esto es, se prevé una modalidad de suspensión singular del vínculo administrativo cuando aquella se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género³⁷.

Sin embargo, no se le exige a la funcionaria que haya prestado anteriormente un determinado período de servicios en la Administración, ni tampoco se le obliga a que acredite un plazo mínimo de permanencia en la situación de excedencia, que como sabemos, a diferencia de lo que ocurre con la excedencia voluntaria, si que se exigen estos requisitos.

³⁶ CERVILLA GARZÓN M.J., y JOVER RAMÍREZ C., *op.cit.*, pág. 155.

³⁷ REVUELTA ALONSO, M.L., *op.cit.*, pág. 131.

Ejercido el derecho, la víctima podrá reservarse el puesto de trabajo sólo durante los seis primeros meses, periodo durante el cual se garantizará su contabilización a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Este período podrá ser prorrogable hasta un máximo de dieciocho meses con los mismos efectos, solicitándose al Juez de Violencia sobre la Mujer o el Juez de lo Social, según proceda³⁸.

La diferencia básica de las funcionarias públicas respecto de las trabajadoras por cuenta ajena es que, mientras que éstas últimas al suspender su contrato pueden percibir, en su caso, una compensación económica a través de la figura de la prestación por desempleo, dicha posibilidad no existe para las funcionarias. En cambio, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo (de conformidad con el artículo 89.5 EBEP).

8. Medidas relativas al Derecho de la Seguridad Social.

Hasta la aparición de la LOMPIVG, en el Derecho de la Seguridad Social no existía normativa alguna relativa a la violencia de género en las relaciones sentimentales. Ello encuentra su fundamento en que, la tutela legal de este tipo de actuaciones es muy reciente en el ámbito penal³⁹. Sin embargo, aunque se comenzase a combatir esta lacra social desde el punto de vista penal, la regulación de la violencia de género tuvo que ampliarse a otras ramas del Derecho, articulándose de esta forma una serie de derechos y medidas protectoras. Así, siguiendo la LOMPIVG con su estela transversal, expande su contenido también al ámbito del sistema de la Seguridad Social.

Han pasado ya años, décadas, desde que en nuestro ordenamiento jurídico comenzaran las primeras movilizaciones en defensa de las mujeres víctimas de violencia de género, pero a pesar de ello, todavía existen lo que Lousada Arochena denomina «lagunas axiológicas»; es decir, la aplicación de las diferentes normas, otorgan a las víctimas una serie de derechos que pueden ejercer ante esta situación, derechos que las amparan y protegen, pero que por contrapartida pueden generar una privación de

³⁸ En este sentido, existe un debate doctrinal, puesto que hay una corriente minoritaria como Manso Abizanda y Rodríguez Escanciano, que se inclinan por que sea el Juez de lo Social el que se encargue de permitir o no la prórroga, al tratarse de una resolución en un conflicto entre empresa y trabajadora, como consecuencia del contrato de trabajo. MANSO ABIZANDA, G. "Aspectos laborales y de Seguridad Social en la Ley Integral sobre la Violencia de Género", en *Revista del Colegio de Abogados de Lleida*, núm. 47, 2005, o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *La familia en el ámbito jurídico laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, 2008, pág. 125 y 126, ambos citados por TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *op.cit.*, pág. 405. Sin embargo, la mayoría de la doctrina coincide en que el que verdaderamente tiene competencia sobre este asunto es el Juez de la Violencia sobre la Mujer.

³⁹ En la legislación española, fue con la Ley Orgánica 3/1989, de 21 de julio.

prestaciones sociales en perjuicio de ellas mismas, o incluso, la atribución de determinadas prestaciones sociales al agresor.⁴⁰ Sin duda, se trataba de un problema a resolver, por el cuál la regulación normativa no llega a ser óptima.

El Título II de la LOMPIVG “Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género” intentar garantizar:

“El derecho de acceso a la información, a la asistencia social integrada, medidas de protección en el ámbito social a través de la modificación del ET y medidas de apoyo económico con la correspondiente modificación de la LGSS, ayudas sociales para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos [...] en aquellos supuestos en que se estime que a víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, teniendo como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor”⁴¹.

En definitiva, lo que se persigue por tanto es, que al momento que la trabajadora víctima de violencia de género ejerza ciertos derechos laborales como medida de protección, por ejemplo la suspensión o extinción del contrato de trabajo, se activen inmediatamente los derechos económicos que las protegen, dando lugar a la situación legal de desempleo.

8.1. Las prestaciones de Seguridad Social: desempleo, pensión de viudedad y jubilación anticipada.

A. Prestación por desempleo.

La repercusión, desde nuestro punto de vista, más esencial de la LOMPIVG, en el sistema de Seguridad Social la encontramos en su art. 21 al introducir trascendentales modificaciones en la prestación por desempleo de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, indicando que tanto la suspensión como la extinción de la relación laboral que tengan causa en la violencia de género, dará lugar a su consideración como situación legal de desempleo en los términos previstos en la LGSS.

Para dar cabida a tal declaración, el art. 208 LGSS las contempla como situaciones legales para la obtención de la prestación por desempleo. Esto es, serán situaciones legales de desempleo, tanto por la extinción de la relación laboral a instancia de la propia trabajadora en los supuestos del art. 49.1 m) ET - *“el contrato de trabajo se*

⁴⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., “La integración de la tutela contra la violencia de género en la Seguridad Social”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, págs. 701-703.

⁴¹ RON LATAS, R.P., “La protección social de las víctimas de violencia de género”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, pág. 658.

extinguirá por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” -; como la que se origina por la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con el art. 45.1 n) ET -*“el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”*-. La prestación por desempleo que se le concede a la víctima es la misma que se le reconoce a cualquier otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo, esto es, queda sometida al cumplimiento de los mismos requisitos. Sin embargo, se introduce en la LGSS una serie de particularidades que se consideran necesarias para que las mismas se adapten a la situación de violencia que sufre la víctima:

- En la acreditación de la situación de desempleo por parte de la trabajadora deberá constatar que ésta ha tenido lugar por una situación de violencia de género. En consonancia con la Disposición Adicional 42ª LGSS se exige también una orden de protección o bien el Informe del Ministerio Fiscal y una comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral.
- La segunda es la que se deriva del art. 231 LGSS, que en relación con el compromiso de actividad, establece que *“los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo (...) que tengan la condición de víctima de violencia de género”*⁴², *“a efectos de atemperar el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito”*⁴³. De dicho compromiso se derivan una serie de obligaciones, relativas a la búsqueda activa de empleo de conformidad con el artículo anteriormente citado. Sin embargo, hay que tener en cuenta la dificultad de asumir un puesto de trabajo en estas circunstancias, más aún cuando la mujer víctima de violencia de género se encuentra en situación legal de desempleo porque se ha visto obligada a renunciar al puesto de trabajo que estaba desarrollando. Es por ello, que el Servicio Público de Empleo competente, se encargará de tener en cuenta la condición de mujer víctima de violencia de género para poder atemperar, en determinados casos, el cumplimiento de las obligaciones derivadas del compromiso suscrito. De hecho, esto se pone de manifiesto también en normas internacionales, como por ejemplo el art. 10 del Convenio 44 OIT, de 23 de junio de 1934, que *“admite el rechazo de*

⁴² Art. 27.1 Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, y art. 231.1 h.) LGSS

⁴³ RON LATAS, R.P., *op.cit.*, págs. 663 y 664.

*una oferta de empleo, habida cuenta de todas las circunstancias y de la situación personal del solicitante*⁴⁴, acogida desde el Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo, art. 231.3. V LGSS.

Pues bien, además de la importancia capital que resulta para la víctima la exigencia de un periodo de carencia, la no acreditación del mismo conlleva que el ejercicio del derecho a la suspensión y/o extinción no vaya acompañado del acceso a la prestación por desempleo, de lo que resulta que no dispondrá de recursos económicos. Por ello, la LOMPIVG introdujo en la regulación de tal protección otras modificaciones relevantes, estas son:

De un lado, el apartado quinto del mismo artículo establece que el período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, entre ellas el desempleo:

“El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo”.

De otro lado, el art. 210 LGSS, dispone que:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación, es decir que no se consume, como ocurre para el resto de trabajadores que no se encuentran en tal situación.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo mientras se suspende el contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación (por ejemplo, cuando finalice su contrato, o si decide extinguir su relación laboral para hacer efectiva su protección), el cual se reconocerá como si no hubiera percibido la prestación o subsidio anterior. De este modo las cotizaciones realizadas antes de la suspensión del contrato pueden computarse dos veces, una para generar la prestación por desempleo durante la suspensión de la relación laboral y otra, para una futura prestación que pueda solicitarse en caso de extinción del contrato. De igual forma, respecto de las cotizaciones efectuadas por la entidad gestora durante la percepción de la prestación o subsidio por desempleo tanto en los supuestos de

⁴⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op.cit.*, pág. 718.

extinción como de suspensión del contrato por violencia de género, computarán para una nueva prestación.

Existen dos matizaciones más en este contexto. De un lado que los datos personales de la trabajadora serán custodiados con especial cautela por los servicios de empleo, y tendrán un acceso restringido. Además, si la mujer desea mantener la reserva sobre su domicilio, podrá facilitar uno alternativo o indicar un apartado de correos donde recibir las comunicaciones de los servicios públicos de empleo. De otro, que para analizar la situación económica de su familia y determinar si la trabajadora reúne el requisito de tener responsabilidades familiares que se exige para ser beneficiario de un subsidio por desempleo o de renta activa de inserción, no se tienen en cuenta los ingresos de su agresor, al que se excluye como miembro de su unidad familiar.

Se trata por tanto de un período de cotización efectiva, para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente o supervivencia, maternidad y desempleo.

Finalmente, cabe resaltar que la LOMPIVG, no ha contemplado la reducción de la jornada de trabajo a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género como una nueva modalidad de situación legal de desempleo, teniendo en cuenta que tanto la suspensión como la extinción de la relación laboral si han sido consideradas como tal (art. 21.2 de la citada LO 1/2004, y nuevos arts. 208.1 e y 208.1.2 de la LGSS en relación con los arts. 45.1.n y 49.1 m del ET, introducidos también por la LO 1/2004). Asimismo lo manifiesta Fernández Márquez, el cual se plantea si en este sentido nos encontramos ante una laguna jurídica por olvido del legislador⁴⁵.

B. Pensión de viudedad.

Al tratar la pensión de viudedad, debemos hacer un doble posicionamiento: desde el punto de vista de la víctima y del agresor.

En primer lugar, nos centraremos en el reconocimiento de la pensión de viudedad a favor de la víctima. Al respecto, consideremos que debemos realizar una breve aproximación a la materia de las pensiones de viudedad –en los aspectos relevantes para este trabajo- para encuadrar en ella la modificación posterior que impulsaría la violencia de género Así, no sería sino hasta la publicación de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁴⁶ cuando la pensión de viudedad quedó condicionada, en el supuesto de personas divorciadas o separadas judicialmente,

⁴⁵ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Artículo 208: Situación legal de desempleo”, *Ley General de Seguridad Social, comentada y con jurisprudencia*, coord., MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA, M.A, La Ley, 2009, p.1488

⁴⁶ BOE, 5 de diciembre de 2007.

a que la pensión compensatoria del art. 97 CC se extinguiese por el fallecimiento del causante, tal suceso se configuraría como la manifestación de la pervivencia de la situación de necesidad del ex cónyuge superviviente. Así, “si antes, para acceder a la pensión de viudedad bastaba con haber estado casado (hubiera mediado o no separación o divorcio), hoy en día aquellas personas que se hayan separado o divorciado sólo tendrán derecho a ella si en el momento del fallecimiento del que fuera su cónyuge son acreedores de una pensión compensatoria civil derivada de la disolución del matrimonio, y esta se extingue con el óbito del causante”⁴⁷.

Si trasladamos esta regulación a la violencia de género, la misma implicaba supuestos en los que la víctima había renunciado a tal pensión compensatoria en el momento de la separación y/o divorcio, movida o impulsada por el deseo de resolver en un breve tiempo su situación y conseguir su desconexión total con el agresor.

Desde la publicación de la Ley 40/2007, una vez que haya muerto el agresor, podrán solicitar la aplicación del art. 174 LGSS, no siendo necesaria ser acreedoras de la pensión compensatoria civil, pues cabe el supuesto de que no la hayan solicitado por diversas causas justificativas derivadas de la situación de violencia de género: miedo a las represalias del agresor, coacción, situación de vulnerabilidad por el hecho de haber hijos de por medio... De hecho, así lo declaró el Tribunal Supremo, en la Sentencia del 26 de enero de 2011⁴⁸.

Como hemos advertido, procedemos ahora a analizar la pensión de viudedad desde el punto de vista del agresor. Aparecía aquí uno de los efectos negativos derivados de las prestaciones económicas que otorgaba la Seguridad Social, es decir, resultaba absurdo que el agresor que acababa con la vida de su mujer a causa de la violencia ejercida sobre la misma, le generase una serie de beneficios económicos a través del cobro de la correspondiente pensión de viudedad. Es por eso que la LOMPIVG estableció en su Disposición Adicional 1ª, que:

“quien fuera condenado por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de

⁴⁷ RON LATAS R.P., nota a pie de una de sus obras “El novedoso carácter regresivo de la Ley 40/2007 en la protección de la viudedad en el sistema público español de Seguridad Social”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña*, núm 13, 2009, pág 725, citado por RON LATAS, R.P., *op.cit.*, pág. 665.

⁴⁸ STS 26 de enero 2011, nº recurso: 4587/2009. Sentencia que refleja claramente el caso anterior: la mujer víctima de violencia de género se separó por sentencia firme antes de la entrada en vigor de la Ley 26/2009, habiendo renunciado además a la pensión compensatoria antes del fallecimiento del cónyuge agresor. El Tribunal Supremo estimó la demanda a favor de la víctima, declarando que tenía derecho a la pensión de viudedad correspondiente.

viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos”.

A tenor de este precepto, cabe destacar que únicamente se considerará válida la reconciliación que tenga lugar después de la última agresión, suponiéndose la reanudación de la convivencia entre víctima- agresor y sin reiteración de las agresiones⁴⁹. En este sentido, García Romero establece que:

“Respecto del papel que juega la reconciliación, quizá fuera conveniente supeditar el restablecimiento del derecho no a la reconciliación de los cónyuges (que puede ser aceptada por la víctima para evitar otros daños) sino a otras circunstancias como pudiera ser el cese efectivo y prolongado de cualquier acto de violencia contra la mujer trabajadora o funcionaria”⁵⁰.

C. Jubilación anticipada.

Se prevé la posibilidad de la jubilación anticipada para aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, como causa no imputable a su voluntad, de acuerdo con el art. 161. bis. 2. a) LGSS.

El artículo 5 de la Ley 27/2001 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, añadía un nuevo supuesto que daba acceso a la jubilación anticipada ordinaria, pero para ello es necesario que tengan lugar una serie de requisitos:

- Tener una edad inferior a cuatro años como máximo a la edad que resulte de aplicación según el art. 161.1. a) LGSS, estableciendo por tanto como beneficiarias a aquellas mujeres que hayan cumplido 67 años con un período mínimo de cotización de 33 años, o 65 si acreditan 38 años y 6 meses de cotización.
- Estar inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo correspondientes, mínimo con un plazo de seis meses anteriores a la fecha de solicitud de jubilación.
- Que el cese del trabajo se haya producido como consecuencia de ser víctima de violencia de género, dando lugar por tanto a esta modalidad de jubilación anticipada ordinaria (art. 5.1 A) e) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Al tener en consideración la lista taxativa de supuestos por los que se puede acceder a la jubilación anticipada, en concreto los que se ponen de manifiesto en el art. 161 bis, 2, a) letra d), LGSS:

⁴⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op.cit.*, pág. 706.

⁵⁰ GARCÍA ROMERO, B., “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y la seguridad social”, *Aranzadi Social.*, núm.11, 2012, pág. 17.

“Los despidos colectivos o por causas objetivas con motivación económica, la extinción del contrato por resolución judicial en relación con las empresas en situación de concurso, la extinción del contrato por muerte, jubilación e incapacidad del empresario individual o por fuerza mayor; a las que se añade el supuesto más marginal, aunque justificado, de la extinción del contrato por iniciativa de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género”⁵¹.

Podemos deducir, que el hecho de que uno de ellos sea la extinción del contrato como consecuencia de ser víctima de violencia de género, atiende a razones de sensibilidad social, ya que no guarda relación alguna con el resto⁵²; es decir, el legislador introdujo este nuevo supuesto como causa de justicia social, de manera que pudieran darse ciertos beneficios a este colectivo tan vulnerable. El papel de la jubilación anticipada involuntaria intenta ofrecer protección a los trabajadores mayores ante la imposibilidad de obtener una nueva ocupación. *“Lo que, en fin, ha sido institucionalizado en algunos ordenamientos europeos acogiendo, como contingencia diferenciada, a caballo entre el desempleo y la jubilación, la de prejubilación”⁵³.*

Sin embargo, a pesar de la labor legislativa, el período de carencia es el que realmente obstaculiza finalmente que pueda hacerse uso de esta modalidad de jubilación para las mujeres víctimas de violencia de género, porque a pesar de que se intenten flexibilizar las medidas para alcanzar la jubilación anticipada se exige un período de cotización mínimo de 33 años.

8.2. Especialidades de las trabajadoras por cuenta propia en materia de Seguridad Social.

La única regla que rige las especialidades de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, es la contenida en el art. 21.5 LOMPIVG, lo que plantea⁵⁴:

- La suspensión de la obligación de cotización durante un período de seis meses, por tratarse de trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que se ven obligadas a suspender la actividad laboral. Durante este período, se les considerará dadas de alta en el régimen de la Seguridad Social y por lo tanto se les computará como período de cotización efectiva.

Además, también puede llevarse a cabo la suspensión de la obligación de cotizar si la trabajadora ha estado cotizando durante un período de seis meses; esto es

⁵¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico”, *Aranzadi Social*, núm.1, 2013, pág. 13.

⁵² ASQUERINO LAMPARERO, M.J., La Reforma de la Seguridad Social, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2013.pág 12.

⁵³ GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op.cit.*, pág. 18.

⁵⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *op.cit.*, págs. 76 y 77.

una mera interpretación de la norma, para que resulte coherente la finalidad protectora de la misma.

- Se toma una base de cotización equivalente al resultado de la media aritmética de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar. En estos casos puede intervenir el Juez de Violencia Sobre la Mujer (JVSM), y ser por tanto una garantía frente a serios abusos de derecho.

8.3. Las bonificaciones a la contratación.

Desde la publicación de Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la contratación de las mujeres víctimas de género son objeto de bonificación en las cuotas de Seguridad Social, independientemente de si la contratación es indefinida o temporal⁵⁵.

Cuando entró en vigor el RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, esta bonificación se regulaba en el art. 2.4⁵⁶ de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo. Este Real Decreto se encargó de incrementar dicha bonificación para los casos en que el contrato de trabajo fuese indefinido o a tiempo completo.

Asimismo, el art. 21.3 de la LOMPIVG, establece lo siguiente:

“Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 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”.

⁵⁵ MELLA MÉNDEZ, L., “El programa estatal de inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en España: una visión general”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012, págs. 284-287.

⁵⁶ Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una 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.

Aunque el art. 5 del RD 1917/2008, de 21 de noviembre, permite compatibilizar las medidas en él previstas con otras ajenas, establece un límite: que las bonificaciones empresariales no superen el 60% del coste salarial anual correspondiente al salario que se está bonificando, a excepción de los casos de trabajadores discapacitados contratados por los Centros Especiales de Empleo de acuerdo con el art. 7.3 Ley 43/2006.

Las bonificaciones de cuotas del régimen de la Seguridad Social se aplican de forma automática por los empresarios en los documentos de cotización correspondientes, sin perjuicio del control y revisión de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SERPEE).

La TGSS deberá comunicar mensualmente al SERPEE el número de trabajadores que obtienen bonificación, con sus correspondientes bases de cotización y las deducciones a aplicar, de acuerdo con los programas de inserción laboral financiados por el propio SERPEE.

Asimismo, la Dirección General del SERPEE deberá facilitar a la Dirección General de la ITSS la información del número de contratos que son objeto de bonificaciones de cuotas, así como las cotizaciones y deducciones que son aplicadas a los mismos, para poder facilitar la labor de inspección en materia de aplicación de bonificaciones a los correspondientes beneficiarios de las mismas.

Por todo ello, las empresas que contraten víctimas de violencia de género sobre todo con contratación indefinida, podrán beneficiarse de subvenciones en los términos establecidos en los correspondientes programas autonómicos para incentivar la contratación de estos colectivos tan desfavorecidos⁵⁷.

Para concluir el tema de las bonificaciones, es necesario hacer una breve referencia a la bonificación por sustitución, la cuál establece de conformidad al art. 21.3 de la LOMPIVG que cuando una empresa suscriba un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, haya ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la

⁵⁷ En el caso de Andalucía, las bonificaciones para las víctimas de violencia de género así como los incentivos para la contratación de las personas trabajadoras se regulan en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

9. Conclusiones finales.

Para finalizar este acercamiento a aquellos derechos y medidas de protección de las víctimas de violencia de género, nos parece conveniente hacer una serie de consideraciones:

1. Nos encontramos claramente ante un problema a nivel mundial de muy difícil solución, ya que la violencia de género se caracteriza por su invisibilidad. Considero que por ello, los poderes públicos deberían tomar medidas mas atractivas para la protección de estas mujeres, que fomente la denuncia y deje en un segundo plano el miedo a su agresor. En este sentido, los datos estadísticos no muestran tranquilidad alguna, pues a pesar de la labor de la LOMPIVG no se consigue erradicar esta lacra social. Por el contrario, estos datos nos ayudan a justificar la importancia de proteger dichas medidas protectoras para que los poderes públicos no se vean tentados a derogarlas.

2. La violencia que protege la LOMPIVG es aquella que se genera por razón de género, es decir, aquella que se basa en los roles sociales y culturalmente asignados, que fortalecen la consideración de la situación inferior de la mujer en la sociedad y en el ámbito privado, y que genera el resultado más brutal de la discriminación entre mujeres y hombres al atacar al bien jurídico más importante de las personas, la vida. Por este motivo, la LOMPIVG justifica que su actuación proteja a la mujer respecto de la violencia ejercida por 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.

3. A pesar que con la LOMPIVG, las víctimas de violencia de género disponen de instrumentos que protegen e impulsan su presencia en el mercado de trabajo, y con ello, su independencia económica, lo cierto es que no siempre estos derechos resultan ejercitables de manera satisfactoria. El problema reside fundamentalmente en que la norma siempre va a ser posterior al suceso, es decir, primero deberá tener lugar la violencia de género para poder materializar los derechos que van a protegerse y el cauce de actuación de los poderes públicos, pero esto no es algo estático, la sociedad está en constante cambio, siempre existirán determinadas actuaciones o situaciones que se escapen de la mente del legislador, por lo que estas lagunas jurídicas plantean un serio problema en relación a este colectivo tan vulnerable.

4. En cuanto a las medidas laborales y de Seguridad Social, está claro que lo que pretenden es proporcionar una serie de derechos. Estas medidas proporcionan ventajas tanto para la trabajadora como para el empresario, permitiendo que las víctimas puedan permanecer en el ámbito laboral para conseguir su independencia económica propia, además de lograr protección respecto de su agresor, y que el empresario tenga la intención de continuar con la relación laboral existente a pesar de los perjuicios que puedan derivarse de la situación de violencia de género. En definitiva persiguen una doble protección: física y económica respecto del agresor. Pero esta tarea no es nada fácil. Desde el punto de vista del empresario, la creación del programa específico de fomento de empleo o los diversos incentivos y bonificaciones a favor del empresario, se encuentran dirigidos a lograr estos objetivos.

5. Finalmente, consideramos que aunque sería satisfactorio un mayor compromiso por los poderes públicos, lo cierto es que la crisis sistémica en la que nos encontramos parece difícil un avance en los derechos estudiados. No obstante, nos parece que existe un ámbito desaprovechado para lograr un mayor avance en la violencia de género. Nos referimos a las posibilidades de los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva, y más concretamente con los Planes de Igualdad. Este debe ser el horizonte, casi inexplorado, para mejorar la situación de las víctimas de violencia de género.

10. Bibliografía.

ASQUERINO LAMPARERO, M.J., La Reforma de la Seguridad Social, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2013.

CERVILLA GARZÓN, M.J., y JOVER RAMÍREZ, C., “Aspectos laborales de la ley de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Mujer, violencia y derecho*, coord., CERVILLA GARZÓN, M.J., y, FUENTES RODRÍGUEZ, F., Universidad de Cádiz, 2006.

DE CASTRO MEJUTO, L.F., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (III): Suspensión contractual”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V): Extinción contractual”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *La dimensión laboral de la violencia de género: (comentario a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*, Bomarzo, 2005.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Artículo 208: Situación legal de desempleo”, *Ley General de Seguridad Social, comentada y con jurisprudencia*, coord., MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA, M.A, La Ley, 2009.

GARCÍA ROMERO, B., “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y la seguridad social”, *Aranzadi Social*, núm.11, 2012.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004”, *Aranzadi Social*, num.11, 2009.

GIRÁLDEZ MÉNDEZ, R., “Violencia de género y extranjeras en situación administrativa irregular”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico”, *Aranzadi Social*, núm.1,2013.

KAHALE CARRILLO, D.T., “El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2007.

LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

----- “La integración de la tutela contra la violencia de género en la Seguridad Social”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

----- “Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Revista del Poder Judicial*, núm.88, 2009.

MANSO ABIZANDA, G. “Aspectos laborales y de Seguridad Social en la Ley Integral sobre la Violencia de Género”, en *Revista del Colegio de Abogados de Lleida*, núm. 47, 2005.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., “La protección de la víctima en el ET (I): reducción y reordenación del tiempo de trabajo”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

MELLA MÉNDEZ, L., “El programa estatal de inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en España: una visión general”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

MERINO i SANCHO, V.M, *Mujer, inmigración y violencia (s): La violencia de género sobre mujeres extranjeras en situación administrativa irregular en el ordenamiento*

jurídico español, Publicacions digitals de l'Institut de Drets Humans de la Universitat de València, núm.2, 2012.

PÉREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, 2009.

REVUELTA ALONSO, M.L., Derechos laborales, económicos y prestaciones de la seguridad social de la LOMPIVG, *Humanismo y Trabajo Social*, núm.3, 2004.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *La familia en el ámbito jurídico laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, 2008.

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”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

RODRÍGUEZ YAGÜE, C., “La mujer extranjera víctima de la violencia de género en el ámbito de las relaciones sentimentales (a propósito de la reforma de la ley de extranjería por la LO 2/2009, de 11 de Diciembre)”, *Revista general de Derecho Penal*, núm. 14, 2010.

RON LATAS, R.P., “La protección social de las víctimas de violencia de género”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

----- “El novedoso carácter regresivo de la Ley 40/2007 en la protección de la viudedad en el sistema público español de Seguridad Social”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña*, núm 13, 2009.

SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Tirant lo Blanch, 2013.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II): Movilidad geográfica”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.

USHAKOVA, T., “La violencia de género desde la perspectiva del Derecho Internacional”, *Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, dir., MELLA MÉNDEZ, L, La Ley, 2012.