

# Derechos sociolaborales de las víctimas de violencia de género: estudio concreto de la suspensión del contrato de trabajo

de Carmen Grau Pineda

## 1. Preámbulo

«La violencia de género se ha constituido en un hecho social por el que se violan los derechos humanos»<sup>1</sup>. Esta afirmación tan dura, tan brutal, resulta ser, hoy en pleno Siglo XXI, un axioma imposible de negar. La realidad social demuestra, cada día, que a las mujeres, a la mitad de la ciudadanía, nos queda un largo camino por recorrer para alcanzar esa igualdad real y efectiva a todos los niveles posibles. Y es que, es ya un lugar común el reconocer que los ingentes obstáculos que hemos de enfrentar las mujeres para alcanzar dicha igualdad están directamente relacionados con roles establecidos por determinados estereotipos que las sitúan en posición de inferioridad, sumisión o supeditación a los varones<sup>2</sup>. Es la resistencia social al cambio de esos roles la que tiene por consecuencia la agravación de las dificultades para que los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos sean ejercicios en igualdad de condiciones por hombres y mujeres<sup>3</sup>. Y es en este contexto de respeto a los

---

<sup>1</sup> Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L., “El Derecho Social del Trabajo y los Derechos Sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, 30, 2012, p. 84.

<sup>2</sup> En palabras del Profesor Cabeza Pereiro, J., «la violencia de género ha sido una pulsión de las sociedades tradicionales basada en la supremacía del varón, de acuerdo con los patrones socioculturales y socioeconómicos de comportamiento predominantes» (“El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del Trabajo”, en Mella Méndez, L. *et alia*, *Violencia de género y Derecho del Trabajo*, La Ley, 2012, p. 89).

<sup>3</sup> Y es que «la violencia de género, sustentada en unos principios y valores que tratan de perpetuar la posición de inferioridad de las mujeres, es la máxima manifestación de

derechos de las mujeres como ciudadanas en el que ha de ubicarse la definición de la violencia de género ya que se presenta como una manifestación extrema de la desigualdad<sup>4</sup>.

A partir de esta idea, es fácil entender cómo la magnitud de este fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres – derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su dignidad y libertad, etc. –, que constituyen los valores inviolables de la persona sobre los que se fundamenta nuestro orden democrático. Su consideración como problema social ha supuesto no sólo su visibilización sino una nueva forma de abordar su explicación. Y es que dejando de considerarlo como un problema individual o actos aislados, y pasando a pensarlo como una cuestión que hunde sus raíces en las relaciones sociales de poder entre hombres y mujeres basadas en la desigualdad, se obliga tanto al Gobierno como al conjunto de los poderes públicos a adoptar medidas para hacer reales y efectivos los derechos jurídicamente reconocidos, asegurando así el pleno ejercicio de su condición de ciudadanas<sup>5</sup>. Y precisamente con esta finalidad se aprobó, hace ya casi una década, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, Ley 1/2004), en la que se establecieron, de forma pionera, medidas de protección integral con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y prestar asistencia a sus víctimas. En el tiempo transcurrido desde su aprobación, se han adoptado muchas decisiones y medidas absolutamente

---

desigualdad entre hombres y mujeres [que] evidencia [...] un déficit democrático y es uno de los síntomas de la incompleta ciudadanía de las mujeres», como se encarga de dejar manifiestamente claro el [Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género. Marco conceptual y ejes de intervención](#), en [www.msssi.gob.es](http://www.msssi.gob.es).

<sup>4</sup> Así, en el art. 1 de la [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#) de la ONU se la define como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada», en [www.un.org](http://www.un.org). Véase cómo esta definición no sólo conceptualiza la violencia de género sino, lo que es todavía más importante si cabe, que la identifique como un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en que se produzca.

<sup>5</sup> Y es que «en un Estado Social, Democrático y de Derecho la ciudadanía social no debe ser simplemente una aspiración, sino una realidad sobre la que construir una sociedad de iguales y entre iguales [...]. Esta situación adquiere mayor relevancia si cabe para determinados grupos para los que los derechos sociales poseen una relevancia destacadísima, como es el caso de las mujeres que sufren esta violencia», Monereo Pérez, J. L. y Triguero Martínez, L., “El Derecho Social del Trabajo y los Derechos Sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *óp. cit.*, pp.47-48.

necesarias para su completo desarrollo, pese a lo cual, los casos de mujeres muertas a manos de su pareja o ex parejas siguen siendo intolerables: nada menos que 24 víctimas mortales por violencia de género en lo que va de año (junio de 2013), 52 en 2012, 61 en 2011 y 73 en 2010<sup>6</sup>.

La citada Ley, que parte de la existencia de un modelo de relación entre hombres y mujeres forjado sobre un sistema patriarcal que ha de dar paso a otro paradigma de identidad y relación entre ambos sexos más adecuado a nuestro sistema democrático, pretende dar una respuesta global a la violencia de género que se ejerce sobre las mujeres. Es por ello por lo que se presenta como «una norma omnicomprendensiva de todos los ámbitos en los que puede incidir dicha violencia. Por ello abarca aspectos muy dispares, como son los preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a la víctimas»<sup>7</sup>.

En lo que al interés de este trabajo va referido, las mujeres víctimas de violencia de género presentan unas dificultades específicas en el ámbito laboral que han de sumarse a las genéricas existentes por el hecho de ser mujer y de las que las normas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social deben ser conscientes. Y es que partiendo de la premisa de que el trabajo es un pilar fundamental en la vida de las personas para su desarrollo personal y social, las mujeres trabajadoras víctimas de este tipo de violencia machista ven peligrar, precisamente por ser víctimas, sus puestos de trabajo por las necesidades especiales que su delicada situación conlleva. Así, la empresa, «no puede considerarse un espacio completamente cerrado a las consecuencias de vicisitudes que influyen tan profundamente en la vida de sus trabajadores como la violencia de género»<sup>8</sup>. A nadie escapa que los problemas derivados de padecer este tipo de violencia afectan, normalmente, al rendimiento de las trabajadoras de tal modo que requieren de una protección distinta de la que ofrecen las leyes laborales a las trabajadoras que no son víctimas de la violencia de género, sin que, por otro lado, ello suponga una carga excesiva para los empresarios. Pero es que, además, si a ello se une que el trabajo es un instrumento fundamental para la emancipación económica de la mujer y medio principal para aumentar su autonomía personal y social, resulta que la respuesta

---

<sup>6</sup> Según datos de la Delegación del Gobierno para la violencia de género disponibles en <http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/home.htm>.

<sup>7</sup> Segoviano Astaburuaga, M<sup>a</sup> L., “Incidencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en el ámbito laboral”, *Información Laboral*, Legislación y Convenios Colectivos, 14, 2005, p. LN-4.

<sup>8</sup> Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005, p. 9.

que se dé por parte de los poderes públicos en este sentido va a resultar crucial para romper el “círculo de sujeción”<sup>9</sup> de la mujer al hombre que se halla en el fondo de este problema social. Se trata, en definitiva, de neutralizar esa “fuerza centrípeta” que atrae fatalmente a la mujer que la sufre al ámbito de dominación masculina, revirtiendo la “espiral desprofesionalizadora” de la violencia a través de todas las medidas posibles<sup>10</sup>.

En este sentido, la intervención legislativa era del todo necesaria. La Ley 1/2004, que realizó un muy notable esfuerzo de regulación en este sentido, establece entre sus principios rectores (art. 2) la garantía de los derechos en el ámbito laboral para, así, conciliar los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género, así como sus derechos económicos con el fin de facilitar su integración social. Como orientación general, la citada ley vino a apuntar dos líneas de actuación relacionadas con lo que desde entonces se rubrica con la denominación de “derechos sociolaborales” de las víctimas de este tipo de violencia<sup>11</sup>. La primera está dirigida a facilitar el acceso a una actividad profesional a las víctimas de violencia de género con lo que pretende hacerles posible el acceso a unos recursos económicos propios y, por tanto, a una autonomía personal en los diversos ámbitos de la vida, así como aprovechar el papel socializador del desempeño de dicha actividad. En segundo lugar, las medidas sociolaborales que responden al objetivo de facilitar la continuidad de la actividad profesional de las trabajadoras víctimas de este tipo de violencia así como paliar los efectos que en el desarrollo de la misma pudieran derivarse por tal circunstancia.

Dentro de este segundo grupo de medidas sociolaborales que atienden a las repercusiones que pueden derivarse sobre la relación laboral de las alteraciones en la salud física o psicológica ocasionadas por la situación de violencia, así como la adaptación de ciertas condiciones de trabajo como medida para garantizar la seguridad de las víctimas, es preciso tener en cuenta que la LO 1/2004 modificó hasta siete preceptos del Estatuto de los Trabajadores (disp. adic. 7). El legislador aborda de forma novedosa el problema de la violencia contra la mujer y su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales, de manera que la intervención legislativa se concreta en la introducción en los preceptos oportunos una nueva letra, número o párrafo, que vienen a ampliar el

---

<sup>9</sup> *Idem*, p. 10.

<sup>10</sup> Ambas expresiones en Cabeza Pereiro, J., “El concepto y rasgos de la violencia de género...”, *óp. cit.* p. 97.

<sup>11</sup> Quintanilla Navarro, B., “Violencia de género y derechos sociolaborales: La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de Género”, *Temas Laborales*, 80, 2005, p. 31.

ámbito subjetivo de aplicación de la norma teniendo en consideración a la mujer víctima de violencia de género<sup>12</sup>. Por razones obvias, pretenden centrarse las líneas que siguen al análisis de la incorporación referida a la nueva posibilidad de la trabajadora víctima de violencia de género a suspender su contrato de trabajo (arts. 45.1.n) y 48.6 ET) en los casos en que la situación de irregularidad en la prestación de trabajo se prolonga en el tiempo y ya no puede resolverse con las reglas sobre justificación de las ausencias al trabajo.

## **2. La suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género**

### **2.1. Delimitación general**

Como es por todos sabido, el contrato de trabajo como relación de tracto sucesivo supone que a lo largo de su desarrollo puede sufrir múltiples vicisitudes que vienen a interrumpir o alterar a normalidad de las prestaciones básicas del contrato sin, por ello, producir necesariamente su extinción. Pues bien, conforme al nuevo art. 45.1.n) ET se incorpora una nueva causa suspensiva que contempla la posibilidad de que el contrato de trabajo pueda 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». Como acertadamente se ha apuntado, «que el contrato de trabajo quede en esta especie de hibernación, en cierta forma, constituye un estadio de mayor alteración que los afectantes al tiempo o al lugar de trabajo porque ahora, sencillamente, deja de prestarse la actividad comprometida y de ello derivan las lógicas consecuencias en un negocio jurídico conmutativo»<sup>13</sup>.

Del mismo modo que ocurre en cualquier otra situación suspensiva de las previstas en el art. 45 ET, ésta exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, con la lógica intención de que en cuanto cese aquélla se reanuden de manera inmediata tales efectos. Así se consigue una desvinculación entre la trabajadora y su empresa que no es absoluta sino

---

<sup>12</sup> Como obras generales, y de referencia al respecto, en la disciplina del Derecho del Trabajo, *vid.* Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, *óp. cit.*; Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006; Barrios Baudor, G. L. y Rivas Vallejo, P. (Codir.), *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Aranzadi, 2007.

<sup>13</sup> Sempere Navarro, A. V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos laborales”, *Aranzadi Social*, 5, 2005 (versión electrónica).

parcial y temporal, en tanto en cuanto dure la causa suspensiva alegada. Pero procediendo a la tipificación individualizada de este supuesto se consigue no sólo posibilitar a la trabajadora víctima de violencia de género el conjugar la reserva del empleo (art. 48.6 ET), con el nacimiento de la prestación (o subsidio) por desempleo; sino, además, reforzar la autonomía de esta concreta causa respecto de otras situaciones suspensivas como la excedencia (forzosa o voluntaria<sup>14</sup>).

Como podrá extraerse de las consideraciones que siguen, esta posibilidad suspensiva del contrato de trabajo a instancias de la propia trabajadora víctima de violencia de género se presenta como una de las formas más eficaces de adaptación del contrato de trabajo a las situaciones personales y familiares creadas por este tipo de violencia machista, al permitir suspender – que no extinguir – las obligaciones laborales de la trabajadora durante algún tiempo, con derecho a reserva de su puesto de trabajo. Si bien esta característica es común a otros supuestos suspensivos, presenta la particularidad de que las previsiones que acompañan a esta medida en materia de prestaciones por desempleo de Seguridad Social le confieren un plus de protección especialmente adecuada en estas circunstancias.

## 2.2. Requisitos

En concordancia con la causa de suspensión contemplada en el art. 45.1.n), el art. 48.6 ET afronta su detallada regulación, cuya comprensión exige la concordancia con otras varias previsiones, especialmente del propio Estatuto o de la Ley 1/2004. Los hechos desencadenantes de la suspensión contractual a que se viene haciendo mención requieren de la confluencia de los tres elementos o requisitos siguientes directamente interrelacionados entre sí:

1. que la trabajadora sea víctima de violencia de género;

---

<sup>14</sup> Y es que, como acertadamente se ha señalado, «mientras la duración de la suspensión de la relación laboral solicitada por la trabajadora víctima de violencia de género se ajuste a la duración máxima especificada por el legislador [...], se configura un derecho a la reincorporación que coincide exactamente con la razón de ser que inspira las excedencias forzosa. Ahora bien, cuando la suspensión exceda de ese tiempo, es lógico presuponer que perderá la protección cualificada como que llevan aparejadas las situaciones de excedencia forzosa, y pasará a calificarse como un mero ejemplo de excedencia voluntaria, solicitada por motivos personales y que únicamente dará lugar a un derecho preferente al reingreso a las vacantes que existan o se puedan producir en el futuro en la empresa» (Selma Penalva, A., “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *Actualidad Laboral*, 9, 2011, p. 1046).

2. que por tal motivo se vea abandonada a cesar en su actividad;
3. que ella misma adopte la decisión de suspender su contrato de trabajo.

En primer lugar, señalar que el principal requisito subjetivo para que se aplique la Ley 1/2004 es la exigencia de que la trabajadora en cuestión sea «víctima de violencia de género». Como se ha dicho, no basta con ser víctima de violencia doméstica; hay que probarlo<sup>15</sup>. Y es que el reconocimiento de este derecho queda condicionado a la acreditación de la circunstancia concreta de ser “víctima de violencia de género” que puede hacerse a través de una doble vía: de una orden de protección a su favor<sup>16</sup>, expedida por el correspondiente Juzgado de Violencia sobre la Mujer o de Primera Instancia e Instrucción (art. 544 ter LECrim<sup>17</sup>) o, si el caso es urgente y requiere una intervención inmediata, excepcionalmente se permite que el Ministerio Fiscal elabore un informe en el que se indique la existencia de indicios suficientes para considerar que la demandante es víctima de violencia de género. En el primer caso, la orden de protección<sup>18</sup> ha venido a unificar los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de violencia de género y pretende que a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, sustanciado ante el juzgado de instrucción, pueda obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. En el segundo, téngase en cuenta que, el informe del Ministerio Fiscal reviste carácter de excepcionalidad y provisionalidad, es decir, sólo se recurrirá a él en supuestos cuya urgencia y gravedad lo aconseje y servirá para acreditar esta situación en tanto se dicta la orden judicial de protección. *Sensu contrario*, cabe entender que no puede acreditarse tal circunstancia mediante informes de los servicios de salud, ni de los servicios sociales, ni mediante las medidas cautelares impuestas al agresor (como las de alejamiento y prohibición de residencia en determinado lugar), ni por las sentencias penales condenatorias

---

<sup>15</sup> Cavas Martínez, F., “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, *óp. cit.*, p. 347.

<sup>16</sup> Para más detalles prácticos sobre la orden de protección y el modelo de la misma en [http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia\\_domestica\\_y\\_de\\_genero/La\\_orden\\_de\\_proteccion](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero/La_orden_de_proteccion).

<sup>17</sup> Este precepto fue añadido por la LO 27/2003 de 31 de julio y que ha sido modificado por la LO 15/2003 de 25 de noviembre (en vigor desde el día siguiente a su publicación, es decir, desde el 27 de noviembre de 2003).

<sup>18</sup> Según el art. 544 ter LECrim la orden de protección debe acordarse en los casos en que, existiendo indicios fundados (no meras sospechas) de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el art. 173.2 CP, resulte una situación objetiva de riesgos para la víctima (juicio o pronóstico de posible reiteración) que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección.

(sean de conformidad o sin ella) derivadas de procedimientos orales y juicios rápidos<sup>19</sup>.

En segundo lugar, que la mujer trabajadora se vea compelida a abandonar su puesto de trabajo por el hecho de ser víctima de violencia de género supone que el legislador no se limita a contemplar la novación contractual como una de las posibles derivaciones de la violencia padecida, sino que va más allá cuando dispone que la primera surja cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de la segunda.

Por último, que concurra la decisión de la trabajadora supone que la causa suspensiva sólo se activa por decisión de la trabajadora. Es ella y sólo ella – ni su empresario<sup>20</sup>, ni las instancias judiciales o administrativas concurrentes – quien tiene la posibilidad de instar el cese temporal de su actividad productiva. Por tanto, resultan irrelevantes, jurídicamente hablando, las concretas razones o motivaciones que aconsejan a una mujer con orden de protección seguir trabajando (en su caso, con las adaptaciones del art. 37.7 ET), suspender su relación (precepto comentado) o extinguir el contrato [art. 49.1.m ET]. El hecho de haber residenciado en la propia trabajadora víctima de violencia de género la decisión suspensiva significa tanto como que se le atribuye un verdadero derecho, idéntico al de la excedencia u otras causas suspensivas. A ello hay que añadir el que, a diferencia de lo que sucede en la excedencia voluntaria, aquí no es exigible a la trabajadora un determinado y previo período de prestación de servicios sino que se tiene el derecho con independencia de cuán prolongada sea la vinculación que mantiene con el empleador. Además, quiere destacarse cómo se la configura como una suerte de “penúltimo recurso”<sup>21</sup> al que acudir cuando otras medidas no resultan posibles o cuando la propia trabajadora así lo considera.

---

<sup>19</sup> Fernández Urrutia, A., “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extra 2007, p. 145.

<sup>20</sup> Al que se ha denominado “mero convidado de piedra”, por autores como De Castro Mejuto, L. F., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II): suspensión contractual”, en Mella Méndez, L. *et alia*, *Violencia de género y Derecho del Trabajo*, La Ley, 2012, p. 401. Si bien, es preciso señalar que el legislador prevé que recaiga sobre el empresario la obligación de comunicar por escrito la suspensión, debiendo acompañar a tal comunicación la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, el correspondiente informe del Ministerio Fiscal, de cara a acreditar la situación legal de desempleo y acceder a la protección que se analizará infra 5.

<sup>21</sup> De Castro Mejuto, L. F., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET...”, *óp. cit.*, p. 394.

Quisiera hacerse dos últimas puntualizaciones: la primera referida al hecho de que no se imponga ninguna otra condición adicional para poder ejercitar este derecho como pudiera ser «un tiempo de antigüedad mínimo en la empresa, el carácter indefinido del contrato o la prestación laboral a tiempo completo»<sup>22</sup>, lo que garantiza su ejercicio por cualquier trabajadora en tales circunstancias sin más requisitos que los arriba expuestos. La segunda hace referencia al plazo dentro del cual la trabajadora debería ejercitar tal posibilidad y respecto del cual la doctrina se mueve entre los que aplican el plazo general de un año desde la fecha en que se dicte la orden de protección<sup>23</sup> (art. 59 ET) y los que consideran que el cómputo del plazo de prescripción de la acción no puede comenzar mientras se mantenga la situación de maltrato<sup>24</sup>.

### 2.3. Duración inicial y prórrogas

Tal y como se encarga de señalar el art. 48.6 ET, se trata de un período de suspensión contractual con reserva del puesto de trabajo. Las razones que explican la opción legislativa de acompañar la general ausencia de prestación laboral y retributiva (art. 45.2 ET) con ventajas específicas como su consideración como período de cotización efectiva (art. 124.5 LGSS), la eventual generación de prestaciones por desempleo (art. 208.1.2 LGSS), la posibilidad de invocar en una posterior prestación las mismas cotizaciones que en esta suspensión ya se tomaron en cuenta para el desempleo (art. 210.2 LGSS) o la singular protección frente al despido (art. 55.5.b ET), son ni más ni menos razones de política legislativa fácilmente comprensibles en estos casos<sup>25</sup>.

En lo referido a la duración de esta suspensión señalar que es preciso diferenciar dos tramos distintos (una duración inicial mínima y una posible prórroga máxima<sup>26</sup>) pero confusamente regulados, al mostrar como salvedad lo

---

<sup>22</sup> Rodríguez Escanciano, S., *La familia en el ámbito jurídico laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, 2008, p. 124.

<sup>23</sup> De Castro Mejuto, L.F., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET...”, *óp. cit.*, p. 414.

<sup>24</sup> Lousada Arochena, J. F., “Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Revista del Poder Judicial*, 88, 2009, pp. 279 y ss.

<sup>25</sup> Sempere Navarro, A. V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género...”, *óp. cit.*

<sup>26</sup> Ambas duraciones, la inicial y las prórrogas, no pueden ser mejoradas vía contrato o convenio colectivo dado el componente de orden público que esta regulación tiene, en opinión de Molina Navarrete, C., *Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia*

que realmente es una posibilidad de prórroga. A ello hay que añadir el hecho de que este vector temporal no pende en exclusiva de la voluntad de la víctima de violencia, sino que puede comportar la intervención judicial.

En cuanto a la duración inicial de la suspensión por esta causa apuntar que es libremente decidida por la trabajadora, es decir que «se desencadenará por la sola voluntad de la víctima»<sup>27</sup>. Esta primera fase suspensiva no podrá exceder de seis meses, sin que se haya previsto ni una prolongación mínima o la posibilidad de alternar períodos de actividad y suspensión; ni tampoco se haya previsto la opción de decidir una duración inicial breve para luego, en su caso, ampliarla dentro del tope reseñado. Queda pues es manos de la trabajadora tanto la decisión suspensiva como la concreción de su duración, dentro de los límites legales apuntados, sin que esta medida «pueda adoptarse de oficio por el juez en el marco del procedimiento correspondiente, o a instancias del Ministerio Fiscal o de cualquiera de las personas legitimadas para la solicitud de la orden de protección»<sup>28</sup>. Una vez acordados por la trabajadora los términos en que desea ejercer su derecho, los mismos pueden modificarse por acuerdo entre empresa y trabajadora. En suma, de lo que se trata es que la trabajadora pueda adaptar este derecho a lo que considera más adecuado a sus circunstancias personales.

Respecto de la posible prórroga de este tipo de situaciones suspensivas, según el tenor literal del art. 48.6 ET, el juez podrá prorrogar la suspensión previamente solicitada por la trabajadora víctima de violencia de género y próxima a finalizar su duración inicial. Repárese en el hecho de que este segundo período está diseñado para adicionarse, sin solución de continuidad, al primero cuando de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión<sup>29</sup>. Según la propia literalidad del citado precepto, da la impresión

---

*de género*”. A propósito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 264, 2005, p. 37.

<sup>27</sup> Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, *óp. cit.*, p. 39.

<sup>28</sup> Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, T., “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 271, 2005, p. 37. En idéntico sentido, *vid.* Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, *óp. cit.*, pp. 39-40.

<sup>29</sup> Con esta posibilidad «el legislador acogió la recomendación del CES, recogida en su Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley, de modular la duración de la suspensión en función de la duración de los oportunos procedimientos judiciales que acaben con la situación de violencia sobre la mujer de modo que el plazo inicial de seis meses pueda ampliarse si persiste la situación», en opinión de De La Puebla Pinilla, A., “Aspectos laborales y de protección social

que es el órgano judicial quien decide en exclusiva. Y es que a partir del primer periodo de suspensión «el papel dominante de la voluntad de la trabajadora afectada queda en un plano secundario, pues la prolongación de la suspensión, parece, ha de decidirla el Juez competente – que no es el de lo social – a la vista del desarrollo de las actuaciones judiciales y a solicitud de la víctima o de las personas e instituciones que tengan legitimación al respecto en el curso de los procedimientos»<sup>30</sup>. Haciendo una interpretación sistemática del mismo y en íntima conexión con el art. 45.1.n) ET, todo parece indicar que sin la voluntad concurrente de la trabajadora no procedería prorrogar tales situaciones suspensivas por lo que hubiera sido más acertado optar por «la técnica de la autorización y no por la de la representación [dado que] lo lógico es que la trabajadora interese al juez la concesión de la prórroga y que el mismo resuelva»<sup>31</sup>.

La intervención del juez encuentra su explicación en la necesidad de introducir alguna medida que garantice que efectivamente la prórroga resulta necesaria para proteger a la víctima<sup>32</sup>, decisión que tiene consecuencias para la Administración Pública dado que, como se verá, estas situaciones suspensivas constituyen situación legal de desempleo que permiten el acceso a las prestaciones<sup>33</sup>. Pero lo que no parece posible extraer de esta intervención judicial es que la decisión extintiva esté condicionada en la orden de protección o en la resolución judicial. Téngase en cuenta que «ni este tipo de decisiones forman parte del contenido típico de la orden de protección o de las resoluciones judiciales propias de estos procedimientos, ni esta conclusión es coherente con la causas de suspensión contemplada en el art. 45.1.n) ET que se configura como “decisión de la trabajadora”»<sup>34</sup>.

Cuestión distinta es cuál sea el concreto órgano jurisdiccional al que se refiere una Ley donde lo mismo aparecen remisiones expresas al procedimiento laboral (art. 37.6 ET) que a la jurisdicción competente para aludir a la social (art. 90.5 ET), pero dándose asimismo entrada tácita a las decisiones de otros

---

en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, 6, 2005, p. 98.

<sup>30</sup> Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, *óp. cit.*, p. 40.

<sup>31</sup> Sempere Navarro, A. V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género...”, *óp. cit.*

<sup>32</sup> Pérez Yáñez, R., “La protección social de las víctimas de violencia de género”, *Documentos de Trabajos Social*, 35, 2005, p. 62.

<sup>33</sup> De La Puebla Pinilla, A., “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004...”, *óp. cit.*, p. 99.

<sup>34</sup> *Ídem*, p. 99.

órdenes jurisdiccionales<sup>35</sup>. La genericidad del término usado acaba teniendo un significado muy preciso pues las actuaciones de tutela judicial en cuyo contexto ha de valorarse si concurren las circunstancias que aconsejan la prórroga de la suspensión contractual se siguen ante los Juzgados de Violencia sobre la Mujer o los de primera Instancia e Instrucción; tampoco sería el único caso en que tales órganos inciden en temas laborales ya que, por ejemplo, al adoptar cautelas referidas al alejamiento del inculpado (en la orden de protección) debe atenderse a su situación laboral y procurar su continuidad (art. 544.bis LECrim), de donde se sigue que cabe también lo contrario. A pesar de la anterior argumentación, lo cierto es que el art. 87.ter y concordantes LOPJ omiten la mención expresa a la competencia de tales órganos en temas relacionados con la actividad laboral y que algunas opiniones se alzan defendiendo la posibilidad de acudimiento ante el Juzgado de lo Social, a semejanza de lo que indica el art. 37.7 ET para resolver las discrepancias derivadas del ejercicio de los derechos sobre adaptación del tiempo de trabajo. De otro lado, la prórroga posee una duración reglada y única que, no obstante, puede solicitarse repetidas veces hasta agotar el tope máximo establecido siempre y cuando la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En concreto, el acuerdo judicial de que se alargue la suspensión acordada posee validez por períodos de tres meses, con un tope máximo de dieciocho meses<sup>36</sup> y que, repárese en este dato, es el tiempo máximo durante el cual puede percibirse la prestación contributiva por desempleo (art. 210.1 LGSS) que, normalmente, sustituirá a los ingresos salariales en estos casos.

Pese a que puedan diferenciarse las dos fases señaladas en este tipo de situaciones suspensivas, los efectos son similares. Y es que, en todo caso se produce la reserva de puesto de trabajo y se accede a una protección incluso superior que en los casos de excedencia forzosa (art. 46.3 ET), al no rebajarse el derecho de la trabajadora al reingreso en puesto del mismo grupo profesional o equivalente. No existe regla especial acerca de plazos de reincorporación por lo que, en principio, la trabajadora deberá hacerlo al día siguiente de aquél en que finalice el plazo otorgado por el Juez de Violencia sobre la Mujer. Y

---

<sup>35</sup> Como el orden civil (art. 7.a ET), contencioso (art. 51.13 ET) y penal (art. 43.2 ET), así como a las del Juez del Concurso (art. 57 bis ET).

<sup>36</sup> Sobre la discusión doctrinal de si el plazo de dieciocho meses se refiere al total de suspensión del contrato de trabajo (sumadas la duración inicial y las prórrogas) o sólo a la prórroga, véase el interesante planteamiento que hace De Castro Mejuto, L.F., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET...”, *óp. cit.*, p. 403, y con el que estamos en total acuerdo.

tampoco se precisa de ninguna formalidad más que la interesada se presente en la empresa para reintegrarse, aunque, atendiendo al criterio de la buena fe (art. 5.a) ET), se podría exigir que avisase a su empleador en el momento en el que conozca la finalización de la causa suspensiva. En suma, producida la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo dado que en estos casos se trata de «reavivar el régimen ordinario de la suspensión, que será la pauta a seguir, una vez soslayado su peculiarísimo comienzo»<sup>37</sup>.

#### **2.4. La especial consideración de la suspensión del contrato en el ámbito de la Seguridad Social: situación legal de desempleo y periodo de cotización efectiva**

Es éste uno de los aspectos que ponen de manifiesto del trato privilegiado que esta situación suspensiva recibe en el ámbito concreto de la Seguridad Social: de un lado, durante la suspensión de su prestación laboral la trabajadora se encuentra en situación legal de desempleo y, por tanto, protegida por el sistema de Seguridad Social; y, de otro, el tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. Este planteamiento era del todo preciso para garantizar a las trabajadoras inmersas en este tipo de situaciones una protección económico-social imprescindible para remontar tales circunstancias.

La Ley 1/2004, en su disp. adic. 8, se centra en la reforma del Texto Refundido de la LGSS (RD.Leg. 1/1994), añadiendo a su art. 124 un nuevo apartado 5, conforme al cual, pasa a tener la consideración de período de cotización efectiva, el tiempo que la trabajadora permanezca en situación de suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los términos de los nuevos arts. 45.1 n) y 48.6 ET. El precepto también se encarga de concretar las prestaciones para las que este período de suspensión computa como período de cotización: jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

En cuanto a la modificación del régimen jurídico de la prestación por desempleo que supone, destacar que se amplía la redacción del art. 208 LGSS en sus apartados 1.2) y 1.1 e), de forma que pasa a encontrarse en situación legal de desempleo la trabajadora que se vea obligada a suspender temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de

---

<sup>37</sup> Fernández López, M<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, óp. cit., p. 43.

violencia de género, de conformidad con lo establecido en el nuevo art. 45.1 n) ET. Pero es que, además, y afianzando la protección por desempleo de la trabajadora que se encuentre en estas circunstancias, se reforma el art. 210.2 LGSS, el cual, en virtud de su nueva redacción, establece que para determinar el período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no se hayan computado para el reconocimiento de un derecho anterior y no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 45.1 n) ET.

Adicionalmente, se establece que se computarán también las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo durante la suspensión del contrato *ex* art. 45.1 n) ET. Es decir, que dichos periodos de cotización previa no se consumen por el acceso a las prestaciones durante el período de suspensión derivada de la violencia de género, sino que continuarán formando parte de los periodos de cotización que las trabajadoras en cuestión podrán acreditar para acceder a futuras prestaciones.

Repárese en que de este modo se atribuye un doble valor a las cotizaciones efectuadas antes de la suspensión del contrato «en la medida en que las mismas pueden computarse dos veces: una primera para generar la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato y otra segunda para una futura prestación que pueda solicitarse en caso de extinción del contrato»<sup>38</sup>.

Completa el cuadro de protección en materia de desempleo, un último beneficio relativo al “compromiso de actividad”<sup>39</sup> que adquiere la trabajadora víctima de violencia de género que solicite la prestación de desempleo, ya sea por suspensión o por extinción de las reguladas en la Ley 1/2004<sup>40</sup>. En esta línea, se flexibiliza el cumplimiento de las obligaciones de la trabajadora víctima de violencia de género en relación al compromiso de actividad que pesa sobre ella como beneficiaria de la prestación por desempleo (art. 231.2 LGSS), en el sentido de que el Servicio Público de Empleo con competencia sobre su caso, ha de tener en cuenta esta circunstancia a efectos de atemperar en caso necesario el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito. Repárese en el hecho de que «se permite acceder a la

---

<sup>38</sup> Cavas Martínez, F., “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género” en Sánchez Trigueros, C. (Dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson-Aranzadi, 2006, p. 343.

<sup>39</sup> Tal compromiso, cuyo incumplimiento puede determinar la pérdida de las prestaciones de desempleo, comprende una serie de obligaciones relativas a búsqueda activa de empleo (tales como aceptar ofertas adecuadas de empleo, incluyendo las que exigen desplazamientos para el trabajador).

<sup>40</sup> Sánchez Trigueros, C. y Conde Colmenero, P., “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, 24, 2006, p. 103.

prestación por desempleo a pesar de ser discutible el hecho de que *pueda y quiera* trabajar»<sup>41</sup>. Y ello porque «muchas veces la recuperación psicológica de la víctima o el cumplimiento oportuno de las diversas medidas ideadas para facilitar el alejamiento respecto a su agresor impiden el cumplimiento estricto de las obligaciones inherentes al citado compromiso de actividad vinculado al percibo de la prestación por desempleo»<sup>42</sup>.

### **2.5. La contratación de interinos para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género con contratos suspendidos por tal causa**

No quisiera terminarse sin hacer siquiera una breve mención a la posibilidad de que la empresa opte por acudir a suscribir contratos de interinidad, en parte para compensar a la empresa de las desventajas que comporta la reserva de un destino laboral durante ese tiempo, en parte para evitar que la trabajadora en cuestión se considerada como un estorbo. En otras palabras, «también aquí la finalidad perseguida es la de reducir el efecto que el ejercicio de los derechos por la trabajadora víctima de la violencia de género puede suponer para la empresa»<sup>43</sup>.

Y es que dichas contrataciones, que pueden celebrarse indistintamente con hombres y mujeres, llevan aparejado un importante incentivo<sup>44</sup>. Su coste social es sustancialmente inferior al de un contrato ordinario dado que se bonifican las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes respecto de los contratos de interinidad suscritos para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que haya optado por suspender su contrato por esta causa<sup>45</sup>. Con el objetivo de que no recaiga sobre el empresario

---

<sup>41</sup> Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, T., “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces”, *óp. cit.*, p. 46.

<sup>42</sup> Selma Penalva, A., “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *óp. cit.*, p. 1053.

<sup>43</sup> De La Puebla Pinilla, A., “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004...”, *óp. cit.*, p. 99.

<sup>44</sup> Según datos extraídos del IV Informe Anual del Observatorio de Violencia sobre la Mujer 2011, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, disponible en [http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS\\_COLECCION/libro\\_14\\_IV\\_InformeAnual.pdf](http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf), desde 2005 a diciembre 2010 la cifra total de contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género ha sido de 490 (p. 237).

<sup>45</sup> Con carácter general sobre bonificaciones, véase Grau Pineda, C., *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Colección Monografías, Tirant lo Blanch, 2009.

la totalidad del coste de la protección social que se deriva de los nuevos derechos laborales reconocidos a la trabajadora víctima de violencia de género, el legislador ha previsto en el art. 21.3 de la LO 1/2004, que las empresas que opten por formalizar contratos de interinidad para sustituir a estas trabajadoras en el caso de que hayan ejercido su derecho a trasladarse a otro centro de trabajo de la misma organización productiva o a suspender la relación laboral en virtud del art. 45.1 n) ET, van a beneficiarse de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Repárese en que, no obstante, el empresario deberá cotizar por contingencias profesionales, desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial. El tiempo de disfrute de dicha bonificación variará dependiendo del derecho del que se trate. Así, el contrato de interinidad formalizado para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido por esta causa su vínculo contractual, se bonificará durante todo el período suspensivo. Agotados los cuales, o antes si ha desaparecido la causa justificativa o el juez ha denegado la solicitud de prórroga, se da por extinguido el contrato de interinidad y la trabajadora sustituida pierde la reserva de su puesto de trabajo debiendo reincorporarse de inmediato.

Cuestión distinta, pero que no queremos eludir aunque nos distraiga de nuestro propósito, son las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas como medida selectiva de fomento del empleo de los trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género y que para los contratos indefinidos a tiempo completo<sup>46</sup> ascienden a 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante cuatro años (Ley 43/2006 y Ley 35/2010). En el caso de contratación temporal, la bonificación asciende a 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. Repárese en el hecho de que si bien llama la atención que son mayores los incentivos económicos a las empresas para que sustituyan a las trabajadoras víctimas de violencia machista que para fomentar la contratación de las propias víctimas<sup>47</sup>, no es menos cierto que el número de beneficiarias de unas y otras es bien distinto: solo en 2010 se registraron 395 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de género y en el periodo comprendido entre enero de 2003 y diciembre de 2010 se celebraron un total de 2.764<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> En los casos de contratos a tiempo parcial se aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los términos que establece la normativa aplicable.

<sup>47</sup> Quintanilla Navarro, B., “Violencia de género...”, *óp. cit.*, p. 38.

<sup>48</sup> Según datos extraídos del IV Informe Anual del Observatorio de Violencia sobre la Mujer 2011, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, disponible en

### 3. Breves reflexiones finales

Sin lugar a dudas, medidas laborales como la analizada en las líneas precedentes que se erigen en medidas de discriminación positiva a favor de las mujeres víctimas de violencia de género no merecen sino valoraciones positivas. El simple hecho de facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género la posibilidad de continuar su relación laboral, conciliándola con su derecho a la asistencia social integral y a la efectividad de la orden de protección, a través del reconocimiento del derecho a suspenderla, no merece más que calificativos positivos. Y es que es preciso reiterar que el objetivo perseguido no es otro que el que «las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral puedan dar un giro a su vida, y al mismo tiempo conservar su puesto de trabajo»<sup>49</sup>. Tal y como aparece regulada esta medida suspensiva, se la configura como una opción temporal, probablemente la mejor, ante la violencia machista impeditiva de la prestación laboral ordinaria que, en muchos casos pero no siempre, tienen un carácter previo a una eventual extinción contractual en caso de persistir tal violencia<sup>50</sup>. Dicho esto, no puede obviarse que los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género no son (en su mayoría) derechos incondicionados, sino que su efectividad depende en gran medida de las posibilidades organizativas de las empresas que no son más que “convidadas de piedra” como se ha dicho. Si a ello se adicionan las especiales características del mercado de trabajo español, el trasladar a la práctica laboral cotidiana las medidas de protección laboral previstas en la LO 1/2004, no siempre resulta ni sencillo ni satisfactorio para las víctimas. Y es que la preeminencia de la contratación femenina temporal en precario, distorsiona la efectividad de estos derechos. Conforme al régimen jurídico de medidas como la analizada, una trabajadora víctima de violencia de género, que se encuentre en situación de acreditar tal circunstancia, podrá legalmente reivindicar frente al empresario los derechos mencionados, pero la efectividad de los mismos, la garantía de que se ejerciten sin más condicionantes que los marcados por el

---

[http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS\\_COLECCION/libro\\_14\\_IV\\_InformeAnual.pdf](http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf), p. 227 y ss.

<sup>49</sup> Serrano Argüeso, M., “Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas”, *Aranzadi Social*, 20, 2004 (versión electrónica).

<sup>50</sup> Gala Durán, C., “Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, 10, 2005, p. 44.

legislador y, lo que es más importante, la seguridad de que el Ordenamiento Jurídico la protege frente a la posibilidad de ver extinguido injustamente su vínculo contractual, va a depender de la situación más o menos estable de la que la mujer disfrute en su trabajo. Toda la configuración jurídica de la protección laboral de la trabajadora víctima de violencia de género, queda inexorablemente empañada si el vínculo que la une a la empresa es un contrato de duración determinada, que expira sin más llegado su término. Y ello porque esta suspensión no merece un tratamiento similar al propio de la incapacidad temporal o la maternidad que se mantienen más allá del contrato, dado que mientras que estas dos últimas situaciones generan derecho a una prestación de Seguridad Social específica, la suspensión a la que aquí se alude da derecho a la percepción de una prestación genérica, la de desempleo, a la que la trabajadora accederá, además, con la finalización del contrato<sup>51</sup>. Sólo algunas cifras para avalar los anteriores argumentos<sup>52</sup>: como ya se ha adelantado, en el año 2010 se registraron 395 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de los cuales 152 eran indefinidos y 243 temporales. Si ampliamos el periodo analizado, se observa que desde el 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2011, de un total de 2.764 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia, sólo alrededor del 29.6% tenían carácter indefinido frente a más del 70% de duración determinada.

En definitiva, y como acertadamente se ha señalado, «resulta indispensable establecer controles al ejercicio de estos derechos y contar con la colaboración de los empleadores, al tiempo que establecer mecanismos para que no resulte excesivamente gravoso para las empresas, puesto que pueden verse afectadas en su organización y ritmo de trabajo, y en su economía»<sup>53</sup>. Se trata por tanto de garantizar la plena efectividad de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género sin hacerlos depender tanto de las posibilidades empresariales y para ello resulta indispensable que se adopten decisiones no

---

<sup>51</sup> Más detalles en Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, T., “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces”, *óp. cit.*, p. 37.

<sup>52</sup> Según datos extraídos del IV Informe Anual del Observatorio de Violencia sobre la Mujer 2011, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, disponible en [http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS\\_COLECCION/libro\\_14\\_IV\\_InformeAnual.pdf](http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf).

<sup>53</sup> Mingo Basail, M<sup>a</sup> L., “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extra 2007, p. 133.

sólo legislativas, sino mas allá aún, tanto en la negociación colectiva como en las resoluciones judiciales oportunas.

#### 4. Bibliografía

- CABEZA PEREIRO J., *El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el Derecho del Trabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *Violencia de género y derecho del trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012
- CAVAS MARTÍNEZ F., *La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson-Aranzadi, 2006
- DE CASTRO MEJUTO L.F., *La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II). Suspensión contractual*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *Violencia de género y derecho del trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012
- DE LA PUEBLA PINILLA A., *Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, en *Relaciones Laborales*, 2005, n. 6
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005
- FERNÁNDEZ URRUTIA A., *Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n. extra., *Igualdad de Oportunidades para Todos*
- GALA DURÁN C., *Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas*, en *Relaciones Laborales*, 2005, n. 10
- GRAU PINEDA C., *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Tirant lo Blanch, 2009
- LOUSADA AROCHENA J.F., *Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja*, en *Revista del Poder Judicial*, 2009, n. 88
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P., VELASCO PORTERO T., *La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces*, en *Estudios Financieros – Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2005, n. 271
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P., VELASCO PORTERO T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006
- MINGO BASAIL M.L., *Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y*

- posibles líneas de actuación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n. extra., *Igualdad de Oportunidades para Todos*
- MOLINA NAVARRETE C., *Las dimensiones socio-laborales contra la “violencia de género. A propósito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en *Estudios Financieros – Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2005, n. 264
- MONEREO PÉREZ J.L., TRIGUERO MARTÍNEZ L., *El Derecho Social del Trabajo y los Derechos Sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral*, en *Anales de Derecho*, 2012, n. 30
- PÉREZ YÁNEZ R., *La protección social de las víctimas de violencia de género*, en *Documentos de Trabajos Social*, 2005, n. 35
- QUINTANILLA NAVARRO B., *Violencia de género y derechos sociolaborales: La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de Género*, en *Temas Laborales*, 2005, n. 80
- RIVAS VALLEJO M.P., BARRIOS BAUDOR G.L. (dirs.), *Violencia de Género. Perspectiva Multidisciplinar y Práctica Forense*, Aranzadi, 2007
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *La familia en el ámbito jurídico laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, 2008
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., CONDE COLMENERO P., *La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género*, en *Anales de Derecho*, 2006, n. 24
- SEGOVIANO ASTABURUAGA M.L., *Incidencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en el ámbito laboral*, en *Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos*, 2005, n. 14
- SELMA PENALVA A., *Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales*, en *Actualidad Laboral*, 2011, n. 9
- SEMPERE NAVARRO A.V., *La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos laborales*, en *Aranzadi Social*, 2005, n. 5
- SERRANO ARGÜESO M., *Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas*, en *Aranzadi Social*, 2004, n. 20