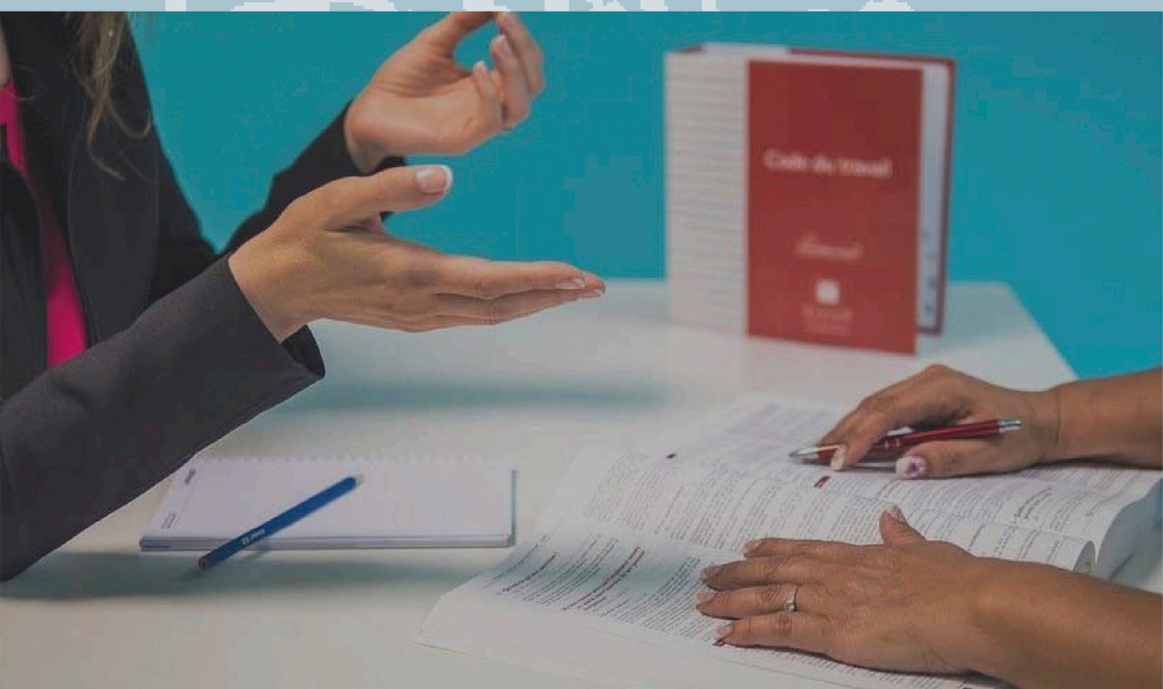


# Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades  
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU  
AITZIBER MUGARRA





**Superación de la doble pobreza de las  
mujeres víctimas de violencia de género**  
*Innovación y oportunidades para el empleo*

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)



# Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades para el empleo*

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección "Derecho y Sociedad"  
Editorial Dykinson  
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Copyright by  
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2  
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

## Índice General

Prólogo.....	9
Introducción .....	13

### PRIMERA PARTE

#### **Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas**

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género .....	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas .....	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas .....	51

### SEGUNDA PARTE

#### **Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género**

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género .....	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa .....	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia .....	109

### TERCERA PARTE

#### **Visibilizando las formas invisibles de violencia de género**

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva .....	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual .....	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género .....	169

### CUARTA PARTE

#### **Estrategias de prevención de la violencia de género**

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

## Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas .....	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

## **La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género**

FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA<sup>1</sup>

### **1. Introducción**

Pocos ámbitos sociales están de inicio tan marcados por una estructura jerárquica y por la consideración de una forma legítima de poder como el espacio laboral. En él, los hombres han ocupado tradicionalmente la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado recluidas en los trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada (Organización Internacional del Trabajo 2016, p. 9). Si a esto añadimos que la violencia de género no es resultado de una suma de hechos individuales motivados por características particulares, sino que viene asociada a una posición de poder de los varones en la estructura social, entenderemos que las relaciones laborales son un lugar propicio para la manifestación de este tipo de violencia.

Por otra parte, Naciones Unidas engloba en el concepto de violencia de género todo acto de violencia física, sexual y psicológica —incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad— basado en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, independientemente de que se produzca en el ámbito familiar o en el espacio público, e incluyendo todo tipo de violencia perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.<sup>2</sup>

Si bien la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOPIVG) tiene como fin que “se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género” (art. 2.k), lo cierto es que para la consideración de “víctima” exige un vínculo afectivo actual o pasado, lo que deja fuera a otras mujeres víctimas de violencia de género cuyo atacante no sea o haya sido su compañero sentimental, bien porque sea una persona ajena, bien porque meramente sea una conocida, como, por ejemplo, un vecino, un admirador, un pretendiente no correspondido, pero también un cliente de su trabajo. Por lo tanto, pese a su denominación, nos encontramos ante una norma que vino a proteger únicamente ante una violencia de género cualificada.

Por ello, se hace necesario a estos efectos, distinguir entre “violencia de género laboral” y “violencia de género extralaboral”, siendo producida esta última cuando ocurra en su vida privada sin conexión con el entorno laboral. Es este ámbito de violencia el considerado por la LOPIVG, aunque también diseñe medidas que se proyectan en el lugar

---

<sup>1</sup> Este escrito fue finalizado el 13 de noviembre de 2019 y forma parte de la investigación “La relación laboral ante la violencia de género: protección y carencias de atención”, cofinanciada por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

<sup>2</sup> Así lo estipulan los arts. 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General mediante la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

de trabajo propiamente dicho, eso sí, mayoritariamente pensando en un contrato de trabajo común regulado por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en una trabajadora encuadrada en el Régimen General de la Seguridad Social (Menéndez y Velasco 2006, p. 143); mismo ámbito que se analizará centralmente en este estudio.

## 2. Evolución de la normativa protectora en materia laboral

La aprobación, el 30 de abril de 2002, por parte del Consejo de Europa de la Recomendación (2002) núm. 5 “sobre la protección de la mujer contra la violencia”, y la posterior Decisión núm. 803/2004/CE del Parlamento Europeo por la que se aprueba un “programa de acción comunitario (2004–2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II)”, tuvieron un inmediato reflejo en el Estado Español con la aprobación de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica y, sobre todo, con la ya mencionada LOPIVG en 2004. Si bien en los textos supraestatales se reprueba una violencia global contra la mujer, el legislador español estimó oportuno circunscribir la normativa frente a aquellas agresiones al concreto ámbito de la violencia doméstica y afectiva, tal vez por evidenciarse notoriamente en la opinión pública sus más tremendas consecuencias, tal vez por falta de un mayor consenso para ir más allá.

La posterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) –que vino a transponer las Directivas europeas 2004/113/CE y 2002/73/CE–, incluyó un enfoque más preventivo de las conductas discriminatorias, entre las que obviamente se encuentra la violencia de género. Apuntando al ámbito del trabajo, su art. 48 impone a todas las empresas la obligación de promoción de medidas específicas para evitar la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo en el medio laboral, no solo con un único fin preventivo, sino también procedimental, favoreciendo así cauces para las posteriores reclamaciones y denuncias. Estas medidas se pueden incluir igualmente en un Plan de igualdad que la empresa deberá elaborar previa negociación con la parte social; plan que era obligatorio para las empresas de 250 personas trabajadoras o más –siendo rebajado en 2019 a aquellas con al menos 50.<sup>3</sup>

Desde el marco europeo, ha sido de gran interés la presentación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica –también conocido como Convenio de Estambul, pues se abrió para su firma el 11 de mayo de 2011, con ocasión de la 121.ª Sesión del Comité de Ministros en esa ciudad turca–, el cual está en vigor en el Estado Español desde el 1 de agosto de 2014. En el mismo se aclara que, por “violencia contra las mujeres por razones de género”, se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer, o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada, debiendo entenderla como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, englobando en ella todos los actos de violencia basados en el género, que implican o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada, incluyendo por lo tanto su desempeño laboral.

---

<sup>3</sup> En el momento de la aprobación de la Ley eran menos de 6 mil empresas, representando en el mejor de los casos un 0,3% del total de empresas con personas asalariadas del Estado español. Ahora, tras la reforma, la obligación alcanza a 25.987 empresas, las cuales aún solo suponen un 1,74% de aquellas con asalariadas (elaboración propia a partir de los datos de 2018 del DIRCE, publicados por el INE).

Volviendo al ámbito interno, las asociaciones de mujeres venían reclamando, desde finales de los 90, que la violencia de género fuera considerada un problema de Estado como estaba aconteciendo con la violencia terrorista, no en vano el número de muertes era bastante superior y, por ello, se reivindicaba un pacto de Estado por encima de los partidismos. La promulgación de las normas anteriormente descritas no mitigó la escabrosa situación de los asesinatos machistas, razón por la cual el 15 de noviembre de 2016 se aprueba en el Congreso de los Diputados una Proposición no de Ley instando al Gobierno a la suscripción de un Pacto de Estado contra la Violencia de Género (en adelante el Pacto).

A partir de la aprobación definitiva de una serie de medidas –el 13 de septiembre de 2017 en el Senado y el 28 del mismo mes en el Congreso– se desarrolla el Pacto, cuyo consenso culminó tres meses después con los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y el resto de Administraciones autonómicas y locales, entidades y organismos intervinientes en el desarrollo del mismo. Con la promulgación –no sin cierta polémica por realizarse mediante una norma de urgencia– del Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (en adelante RDL 9/2018), se han incorporado a la LOPIVG algunas de las medidas propuestas en el Pacto. El posterior Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), también incluyó alguna disposición sobre las víctimas de violencia de género y su relación laboral, por ejemplo habilitando a la funcionaria pública a mantener sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada, siempre por la situación de violencia de género, en un tercio o menos, además de otras que se analizarán ulteriormente.

De igual forma, pero con medidas destinadas a modificar la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), se ha aprobado la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer (en adelante Ley 3/2019), la cual básicamente ha introducido dentro de la acción protectora de la Seguridad Social una nueva prestación, denominada prestación de orfandad.

Por último, en conexión con la aplicación legal del conjunto normativo, resulta de gran importancia la aprobación de la Proposición de Ley Orgánica de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Con este paso se pretende mejorar la selección, la formación y el perfeccionamiento de las personas pertenecientes a las Carreras Judicial y Fiscal, incluyendo materias como el principio de no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, englobando los mandatos contra la violencia sobre la mujer y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional, así como la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las normas.

### **3. Breve reflexión iuslaboralista sobre el pacto de Estado contra la violencia de género**

Previo a la oficialización del Pacto, tanto la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados como la Comisión de Igualdad del Senado redactaron sendos documentos, los cuales contenían un total de 214 medidas en el caso del primero y 267 en el segundo, estando muchas de ellas en ambos a la vez.

Sin embargo, habida cuenta de las ineficacias normativas para la prevención, protección y reparación de las víctimas de violencia de género en materia laboral y de

Seguridad Social, acertadamente señaladas por la doctrina iuslaboralista en la última década y media (Vila 2009; Pérez 2009; Monereo y Triguero 2012; García 2012; Rodríguez 2015), es hartamente extraña la escasez de propuestas correctoras en este campo: poco más de una docena de medidas, del total de las 292 finales, se dedican propiamente a afrontar estos problemas. Quizá esto se vuelve más inteligible al comprobar que la primigenia Proposición no de Ley ya adolecía de objetivos laborales; que ninguno de los diez ejes de actuación del Pacto estaba dedicado al ámbito laboral; y que entre las 66 personas comparecientes en sede parlamentaria no había representación académica perteneciente al área del derecho social.

De esta forma, las medidas laborales recogidas en el Pacto apenas se dirigen a equilibrar ciertos derechos de las funcionarias y a promover campañas informativas tripartitas y políticas de Responsabilidad Social Corporativa, habiéndose perdido una buena oportunidad para corregir y mejorar la protección laboral y de Seguridad Social para todas las mujeres víctimas, como hubiera debido derivarse del ratificado Convenio de Estambul.

#### **4. Situación actual de los derechos laborales de la víctima y posibles mejoras**

Puesto que el Pacto no ha ampliado a todas las víctimas los beneficios laborales y de Seguridad Social que, desde hace quince años, se establecen para aquellas con cuyo agresor tienen o tuvieron una relación afectiva, permanecen el resto a la espera de un incierto dictado de “leyes específicas e integrales” que adecúen “la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia” (medida 86.3 del Pacto). En este sentido, la única novedad ha sido la aprobación de la propuesta del Grupo Confederal de Unidos Podemos/En Comú/En Marea para que exista un tratamiento legislativo particular para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,<sup>4</sup> figuras legales donde se suele encajar toda la violencia de género producida dentro del propio ámbito laboral. Por lo tanto, solo la negociación colectiva podrá extender alguna de las medidas al resto de mujeres víctimas de violencia de género, si bien éstas no podrán hacerlas valer ante las entidades gestoras de prestaciones de Seguridad Social o ante los Juzgados de lo Social, por ejemplo, de resultar controvertida su extinción del contrato (Álvarez 2011, p. 1217).

Sentada ya esta cuestión y procediendo a la comprobación de la situación post-Pacto de las víctimas sí contempladas por la LOPIVG, uno de los primeros cambios ha sido la modificación de su art. 23, con una doble finalidad: por una parte, para concretar y ampliar los títulos judiciales habilitantes para acreditar la condición de víctima de violencia de género; por otra, para establecer otros títulos no judiciales habilitantes para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco existe procedimiento judicial abierto, pues se constató que, en 2017, el 76.5% de las mujeres asesinadas no había denunciado previamente a su agresor. Como bien recuerda la Exposición de Motivos del RDL 9/2018, el art. 18.3 del Convenio de Estambul, exige no supeditar la protección de las víctimas de violencia de género al ejercicio por parte de aquéllas de acciones legales ni a la declaración contra el autor.

Y es que la concepción española del tratamiento de la violencia de género, excesivamente ligada al proceso penal, conduce a una estricta judicialidad para lograr la acreditación de la condición de víctima de género, la cual había sido bastante criticada,<sup>5</sup> máxime cuando el propio art. 21.4 LOPIVG ya admitía que los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, determinasen la justificación de las ausencias o faltas de

---

<sup>4</sup> *Boletín Oficial de las Cortes Generales – Congreso de los Diputados*, Serie D, núm. 225, 9 de octubre de 2017, p. 236.

<sup>5</sup> Por su relevancia, cabe destacar el *I Informe Anual (2007)* del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. De este modo, ahora también podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, e incluso por cualquier otro título siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos, como ya venía sucediendo, por ejemplo, con algunas leyes autonómicas o con la normativa específica de la Renta Activa de Inserción. Finalmente, el RDL 9/2018 mandataba a Gobierno y Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, para que diseñasen, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitieran poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género, lo que ya ha acontecido en la reunión de abril de 2019.

Entrando ya de lleno en el ámbito laboral, hay que señalar que el legislador sigue sin proponer sanción específica alguna para el caso de que el empresario no permitiese a la mujer ejercitar los derechos otorgados –salvo en el supuesto del despido– o, más aún, que sancionase a la trabajadora por ejercerlos –excepto cierta forma incompleta de garantía de indemnidad–, lo que se hubiera solucionado con la inclusión expresa de la nulidad de cualquier sanción en este sentido (Rodríguez 2015, p. 153) y la posibilidad de que la trabajadora extinguiese el contrato por la vía del artículo 50.1.c ET con la indemnización propia del despido improcedente, según otorga el artículo 50.2 ET (Menéndez y Velasco 2006, p. 118).

Por otra parte, una de las modificaciones más recientes en materia laboral relacionadas con la violencia de género –efectuadas por el RDL 6/2019–, fue que esta situación, entre otras, operaría como causa suspensiva del cómputo de la duración del contrato en prácticas (art. 11.1.b ET) y del contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2.b ET) y, en forma similar, pero demandando un a priori difícil acuerdo entre ambas partes, para la suspensión de cualquier periodo de prueba (art. 14.3 ET). Más allá de estas situaciones concretas, en la mayor parte de las realidades contractuales, el término del vínculo contractual convenido o el cumplimiento de la condición resolutoria, es decir, la desvinculación total de la trabajadora con la empresa, conlleva instantáneamente el agotamiento de los derechos, a diferencia de otras figuras de suspensión como la incapacidad temporal o la maternidad, dado que estas generan derecho a una prestación específica de Seguridad Social, mientras que la situación que aquí se alude dará derecho a la percepción genérica de desempleo (Menéndez y Velasco 2006, p. 69) siempre que se cumplan los requisitos para su percibo. Dicha desvinculación al término final pactado operaría siempre salvo que concurra indicio de discriminación, como podría ser la posterior contratación de otra persona trabajadora para que realice las mismas funciones de la cesada, en cuyo caso, correspondería al empresario la carga de probar, por inversión del mecanismo probatorio, la razonabilidad y objetividad de la decisión de no renovación (Garrigues 2009, p. 77).

Si bien las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, eso sí, siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, no resulta tan claro cuando su motivación sea, por ejemplo, la comparecencia ante distintas Administraciones Públicas para obtener ayudas o aquellas necesarias para normalizar la situación de la víctima con motivo de cambio de domicilio o de residencia. En cualquier caso, su justificación no supone considerarlas un permiso retribuido, al estilo de los regulados en el artículo 37.3 del ET –en situación de matrimonio dispondría de “dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, por ejemplo, del hermano o de la abuela del maltratador; o “por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de

los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad”–, por lo que se debería recurrir a la negociación colectiva para reparar esta laguna del legislador o, de lo contrario, serán consideradas como meras licencias sin sueldo. Una mejora legal podría ser la delimitación de una bolsa de horas anual, aunque sin duda sería más beneficiosa su equiparación con alguno de los permisos ya citados, habida cuenta de que tampoco supondría un mayor esfuerzo para las empresas.

La LOPIVG dispone también sendos derechos, en principio no acumulables, a la reducción de jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo, teniendo este último tres posibles manifestaciones: adaptación del horario, horario flexible y otras formas de ajuste del tiempo de trabajo. Sin embargo, casi todas ellas requieren de una compatibilidad con la organización del proceso productivo en la concreta entidad empresarial, lo que suele suponer que no pueda hacerse uso de este derecho en muchas empresas donde existe una única forma de ordenación del tiempo de trabajo. Precisamente por ello, hubiese sido interesante que, a mayores, la ley concediese a la víctima la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo –movilidad funcional– dentro de su grupo profesional (Rodríguez 2015, p. 143), lo que serviría, por ejemplo, para retirarla de un puesto de atención al público donde puede ser más fácilmente molestada por su agresor.

Sí existe, en cambio, la modificación del lugar de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en situaciones de movilidad geográfica, pues se dispone que esta 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. Pero esto precisa de esa vacante, por lo que sería un avance la posibilidad de optar a vacantes de otras categorías inferiores que llevasen aparejada la garantía del mantenimiento de su retribución mientras no exista vacante alguna en su mismo grupo y categoría profesional. Nuevamente, será la negociación colectiva la única que pueda posibilitarlo.

En aquellas situaciones en las cuales no se pueda realizar el cambio de centro de trabajo y antes de que se tomen decisiones perjudiciales como la dimisión o inadecuadas como la excedencia voluntaria, se ha dispuesto la posibilidad de que la trabajadora decida suspender la relación laboral durante un máximo de seis meses, prorrogables por el juez por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho. Según Vila (2009, p. 262), la eficacia de este instrumento depende de tres dimensiones: la facultad individual de suspensión, sin otras exigencias o requisitos; el derecho a percibir prestaciones sociales; y el fomento del empleo a través del contrato de interinidad. De todas ellas, la segunda parece la más débil, por cuanto la extensión y cuantía del desempleo dependerá del historial de cotización de la trabajadora y de si esta tiene responsabilidades familiares.

Para los casos más extremos donde las medidas anteriores no sean adecuadas, la LOPIVG define la extinción protegida del contrato de trabajo a instancias de la trabajadora víctima de violencia de género. Sin embargo, el legislador ha olvidado un derecho al retorno preferente a la empresa al cesar la incompatibilidad que desencadenó la decisión extintiva. Es cierto que la relación contractual se ha roto ya, pero no lo es menos que esa ruptura trae su causa en la especial debilidad de la víctima. La situación es comparable a la que se tutela en el artículo 2.1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (sic), el cual dispone que “los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca

en su categoría o grupo profesional”. Regla que además el legislador acompañó de una importante ventaja para el empresario, como es que estas readmisiones diesen derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años (Menéndez y Velasco 2006, p. 117).

Respecto a la protección frente al despido de la trabajadora víctima de violencia de género, el art. 55.5.b) ET considera despido nulo el de las trabajadoras víctimas de violencia de género “por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”, con el efecto de la readmisión inmediata de la trabajadora y el abono de los salarios dejados de percibir. Se pretende así amparar a la víctima de violencia de género frente a despidos disciplinarios improcedentes carentes de causa u objetivos que enmascaren esta (Álvarez 2011, p. 1236), utilizando una presunción de nulidad que invierte la carga de la prueba, debiendo ser el empresario el que demuestre que el despido ha sido por motivos no relacionados con aquella situación. En cualquier caso, la redacción de este precepto resulta imprecisa porque se establece una relación de causalidad entre el ejercicio del derecho y el despido, en lugar de señalar referencias temporales como hace el propio artículo 55.5.b) ET al hablar de las trabajadoras embarazadas “desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión”. Asimismo, se hubieran eliminado bastantes problemas interpretativos de haberse conceptualizado como nulo el despido llevado a cabo desde la fecha de la orden de protección u otro medio similar de acreditación y durante todo el tiempo que permanezca vigente (Garrigues 2009, p. 62–63).

Situaciones que quedan fuera del supuesto protegido serán aquellas donde la trabajadora sea víctima de violencia de género, pero no haya conseguido aún la acreditación; no haya informado al empresario de tal situación, dado que en principio no tiene ninguna obligación en este sentido –es frecuente el sentimiento de vergüenza y el no querer dar explicaciones (Serrano 2018)–; o no haya ejercitado todavía ninguno de los derechos laborales del art. 21 LOPIVG. Este último supuesto aparece en la STSJ Cataluña 9 febrero 2017 (rec. 6964/2016), donde la trabajadora víctima de violencia de género es despedida improcedentemente por disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo, situación convalidada judicialmente pese a que era patente que la empresa estaba al tanto de su problemática.<sup>6</sup>

En todos estos casos no opera la nulidad cualificada, aunque ello no impide que, si su motivación se deriva de la situación de violencia de género que padece la trabajadora, el despido pueda ser tachado de discriminatorio y, por tanto, calificado con una nulidad ordinaria, siempre y cuando, ahora sí, ella aportase indicios razonables. La legitimidad de esta interpretación descansa sobre el concepto de discriminación indirecta recogido en el art. 2 de la Directiva 2006/54/CE, es decir, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, pues no en vano la mujer es la única que legalmente en el Estado español puede sufrir violencia de género.

## 5. Situación actual de los derechos económicos de la víctima y posibles mejoras

Puesto que el Pacto no ha ampliado a todas las víctimas los beneficios laborales y de Seguridad Social que, desde hace quince años, se establecen para aquellas con cuyo agresor tienen o tuvieron una relación afectiva, permanecen el resto a la espera de un incierto dictado

---

<sup>6</sup> Un comentario más extenso en Gómez 2018a.

de “leyes específicas e integrales” que adecúen “la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia” (El art. 41 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, el cual debe garantizar la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. En este sentido, la respuesta integral que el legislador pretende ante la violencia de género se concreta principalmente en una serie de medidas que modifican algunos requisitos ordinarios para el acceso y el disfrute de ciertas prestaciones de Seguridad Social.

En primer lugar, en caso de que el contrato de trabajo deba 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, se considerará que esta se encuentra en situación asimilada al alta y el período de suspensión se estimará como período de cotización efectiva (art. 165.5 LGSS). Esto significa que este se tendrá en cuenta para las prestaciones de la Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y desempleo.

En relación a esta última, si durante la suspensión se estuviese percibiendo la prestación por desempleo y posteriormente se solicitase la extinción definitiva de la relación laboral –por el mismo motivo o por finalizar la relación de trabajo por cualquier otra causa ajena a la voluntad de la víctima–, tanto este período de suspensión como el anterior a él se considerarán de ocupación cotizada para el reconocimiento de un nuevo derecho en el que no se tendrá en cuenta lo percibido en la prestación anterior; es decir, que las cotizaciones previas a la suspensión pueden computarse dos veces, una para generar la prestación durante la misma y otra para una futura prestación en caso de solicitar la extinción de la relación laboral (García 2012, p. 126).

Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo por dicho motivo se consideran situación de desempleo involuntario (art. 267 LGSS), lo que permite solicitar y cobrar la prestación contributiva por desempleo siempre que se reúnan el resto de requisitos exigidos con carácter general o, en su caso, el subsidio por insuficiencia de cotización. La extinción de la relación laboral habilita además para acceder a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria siempre que, de igual forma, se cumplan el resto de los requisitos que establece la norma.

Por el contrario, el Pacto no ha tenido a bien ampliar esta consideración como situación legal de desempleo a la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género, con derecho a la correspondiente prestación por desempleo parcial involuntario, de una manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo por decisión del empresario al amparo del art. 47 ET, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, ambos establecidos en el art. 267.1.c) LGSS. Al menos, desde la aprobación de la LOIEMH, en el momento en el cual acceda a la prestación por desempleo, su base reguladora será calculada computando las bases de cotización incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que le hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, su trabajo a tiempo completo o parcial.

Por otra parte, es reseñable que tras la aprobación del RD-Ley 9/2018, el cual ha reformado el art. 23 LOPIVG, se haya flexibilizado la acreditación de las situaciones que dan lugar al reconocimiento de derechos, aunque en paralelo no haya ocurrido lo mismo con la LGSS, que fija con claridad la forma concreta de acreditación, subordinando aún la prestación a la obtención de la orden de protección o del informe del Ministerio Fiscal, es

decir, que la claridad normativa –el art. 21.2 LOPIVG es categórico al afirmar que el acceso será “en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”– invitaría, por desgracia, a descartar la interpretación pro beneficiario y a entender que estamos ante una prestación, no para las víctimas de la violencia de género, sino exclusivamente para aquellas que hayan conseguido esos documentos concretos. Si bien, una interpretación sistemática con una mínima perspectiva de género conllevaría a reconocer el derecho, en cualquier caso, urge la corrección de este manifiesto error a través de la actualización del art. 267.3.b) LGSS, para así disipar cualquier duda sobre esta circunstancia.

Sea lo que fuere, se ha criticado que la mayor parte de este sistema de protección de Seguridad Social se haya estructurado en torno a la figura de la prestación por desempleo, quedando fuera aquellas trabajadoras que no cumplan el resto de requisitos mínimos para su acceso, debiendo estas acudir a otras fórmulas con menor amparo como las rentas activas de inserción (Gala 2011, p. 27). De hecho, para el único derecho económico directo de las víctimas de violencia de género contemplado en la LOPIVG –más allá de la consideración como colectivo prioritario en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores–, cual es la ayuda de pago único de su art. 27, la víctima deberá presentar especiales dificultades para obtener un empleo, atestiguado mediante informe del Servicio Público de Empleo, el cual para su respuesta se suele fijar en tres factores ligados a la solicitante: la edad, que valoran según las estadísticas y su propio conocimiento práctico de la situación del empleo en la zona geográfica concreta; la preparación general o específica, tanto su nivel de escolarización como otra formación en idiomas, tecnologías, etc. y su experiencia laboral previa; y, por último, las circunstancias sociales, incluyendo cuestiones como la intensidad y duración de la violencia sufrida, circunstancias de salud, discapacidad o familiares, nacionalidad, idioma, entorno urbano o rural...

La medida 127 del Pacto propuso evaluar la sustitución de esta ayuda, y de la correspondiente a la Renta Activa de Inserción, por un subsidio de desempleo de seis meses de duración, prorrogable por semestres, siempre que la beneficiaria continuase cumpliendo los requisitos. Por el contrario, muy acertadamente, Serrano (2018) demanda la consideración de la ayuda del art. 27 LOPIVG como un instrumento de garantía económica en los primeros momentos tras la salida de la situación de violencia, con independencia de su situación laboral y en conexión con las nuevas necesidades económicas de la víctima –aumento de gastos y posible descenso de ingresos–, pues lo contrario supone obligar a ciertas mujeres a elegir entre vivir de las ayudas económicas o incorporarse al mundo laboral, con lo incoherente que esto resulta desde el punto de vista de la inserción sociolaboral y del objetivo de la inclusión social.

Concerniente también a las ayudas del art. 27 LOPIVG, dado que su disfrute es irrisorio frente al total de denuncias –un 0,5% según el Informe Sombra 2018– y en consonancia con las propuestas formuladas en la Ponencia del Senado de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, el RDL 9/2018 ha dispuesto la compatibilidad de las mismas con otras de carácter autonómico o local que las víctimas puedan percibir, de igual manera que ya lo eran con las derivadas de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual. También con el percibo de las pensiones de invalidez y de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, no teniendo en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de estas.

Por otro lado, en supuestos de separación o divorcio, con carácter general, se condiciona el reconocimiento del derecho a la pensión vitalicia de viudedad a que el cónyuge anterior percibiese del causante una pensión compensatoria, pues lo que subyace es un

resarcimiento por una disminución de rentas. Sin embargo, el art. 220.1 LGSS dispone una excepción a esta exigencia, pues, en todo caso, tendrán derecho las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran demostrar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento y, en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho. El motivo de esto es una presunción de que podría haber mujeres que renunciaran a la pensión compensatoria para así lograr con celeridad el objetivo de poner fin a la indeseable convivencia y a la violencia que sobre ellas se ejercía, o, dicho de otro modo, que ninguna víctima pueda descartar la separación o el divorcio, como medida de protección frente a su agresor, condicionada por el miedo a perder en su momento su derecho a la pensión de viudedad (Selma 2011, p. 1057). De esta forma, tanto si lo son, como si lo hubieran sido, pero ahora ya no, e incluso si nunca fueron acreedoras de la pensión compensatoria, y a diferencia del resto de situaciones, el importe de su pensión de viudedad no estará limitado por la cuantía de dicha posible pensión compensatoria.

Sin embargo, no existe la misma protección cuando la pareja disuelta no mantenía un vínculo matrimonial, sino que estaba legalmente en situación de hecho, esto es, conviviendo de forma estable y estando inscrita en alguno de los registros específicos existentes en la comunidad autónoma o ayuntamiento del lugar de residencia correspondiente. Estas “parejas de hecho históricas” (Molins 2014, p. 126) no son en ningún caso acreedoras de la pensión por muchos años que se hubiera prolongado la convivencia, ni siquiera cuando las víctimas vinieran percibiendo una compensación económica motivada por el cese de dicha convivencia. Solo cuando la pareja de hecho perdurase al momento del fallecimiento del maltratador, la actual normativa permite habilitar a la víctima para obtener la pensión de viudedad, de cumplirse el resto de requisitos. En este caso el legislador no acierta a apreciar el posible condicionamiento para que alguna víctima en situación de unión de hecho descarte el alejamiento de su agresor por el miedo a perder, en un momento posterior, la posible pensión de viudedad.

Parece oportuno corregir inmediatamente esta inexcusable falta de regulación específica para las situaciones de violencia de género que acontecen en el seno de las parejas de hecho, pues la propia LOIVG, en su art. 1.1, afirma tener por objeto el actuar contra la violencia que se ejerce sobre las víctimas “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”; si bien la solución más justa tal vez debiera ir a la raíz del problema estableciendo la equiparación total de los requisitos y condiciones de acceso en todos los supuestos familiares que dan acceso a la prestación de viudedad, girando en todos ellos sobre la dependencia económica (Moreno y Monereo 2013, p. 318–319).

Tal como se anticipó supra, la cobertura por orfandad ha sido recientemente perfeccionada por la Ley 3/2019, siendo una consecuencia directa del Pacto. En primer lugar, llama la atención su deficiente intento de utilización de un lenguaje no sexista, capaz de combinar en el mismo párrafo “los hijos e hijas del causante o de la causante” con “que el causante se encontrase en alta...”, o en el mismo artículo directamente señalar como “beneficiario” únicamente al “hijo del causante” (art. 224 LGSS).

Más allá de esta disfunción, se introduce una nueva prestación de orfandad para quien, estando en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, no reúna los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, es decir, que, en el momento del

fallecimiento de la causante, esta no fuera pensionista o no se encontrara en alta o situación asimilada a la de alta, o en situación de no alta con al menos 15 años cotizados. Esta medida, la cual pretende intensificar la protección ante la constatación de numerosos casos de menores huérfanos cuya madre no estaba en alta al momento de producirse el deceso, se calcula aplicando un porcentaje fijo sobre la base mínima de cotización del Régimen General, que será del 20% con carácter general o del 70% en los casos de carencia de rentas cuando los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias –675 euros al mes para 2019.

Igualmente, se permite alcanzar el 118% de dicha base reguladora en el caso de que concurran varios beneficiarios de esta nueva prestación, no siendo nunca inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con responsabilidades familiares –784 euros al mes para 2019–. Por último, pese a la equiparación con la circunstancia de orfandad absoluta, esta prestación será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad, en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social, derivada de la muerte del padre homicida.

Lo más interesante de esta novedad prestacional estriba en que el fallecimiento de la víctima se debe haber producido “por violencia contra la mujer” y no ya en los insuficientes límites de la violencia de género regulada por la LOPIVG, lo que se recalca en el texto legal con la expresión “en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España”, en clara referencia al Convenio de Estambul. Esto permitirá dar cobertura a las personas huérfanas de otro tipo de violencia de género donde el sujeto activo no sea o haya sido cónyuge de la víctima ni que estuviera o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, abriendo así la puerta a una necesaria ampliación de la protección legal contra todo tipo de violencia machista.

La misma fórmula se ha utilizado para la mejora del incremento de la pensión de orfandad en el supuesto que esta sea “causada por la víctima de violencia contra la mujer”, pues en estos casos no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle –ni recibir el abono de la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos menores de edad– quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, e incluso cautelarmente cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable (art. 231 LGSS). Tampoco, por la remisión que hace este artículo a la disposición adicional primera de la LOPIVG, si fuera condenado en sentencia firme por la comisión de un delito de lesiones, salvo que hubiera mediado reconciliación entre este y la víctima causante de la pensión;<sup>7</sup> lo que, dicho sea de paso, debería revisarse, pues en un entorno posiblemente presidido por la coacción y el temor, tal vez no debiera permitirse que una decisión particular de la víctima pudiera provocar la evitación de los efectos previstos en las normas jurídicas, ya que podría ser precisamente el miedo a las represalias del agresor, el factor determinante para que tal reconciliación se lograse producir (Cervilla 2017, p. 51).

Por lo tanto, los hijos de aquel, que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima del delito, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta; acrecentamiento que se trasladaría a los titulares de la pensión en favor de familiares cuando no hubiera otras personas con derecho a pensión de muerte y supervivencia causada por la víctima (art. 233.1 LGSS). En concreto, la mejora consiste en

---

<sup>7</sup> Un mayor análisis de la construcción legal de estos impedimentos y la paradoja de su resultado final en Gómez 2018b, p. 228-230.

el aumento del 52% anterior al 70% para los supuestos de carencia de rentas y, en los casos de existencia de varios beneficiarios, el crecimiento del límite máximo del conjunto de pensiones de orfandad hasta alcanzar el 118% de la base reguladora (art. 233.3 LGSS), frente al 100% aplicable antes de la reforma. De las cantidades correspondientes al incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares se deberá descontar el importe que por alimentos hubiera percibido su beneficiario a cargo de la pensión de viudedad suspendida, conforme a lo dispuesto en el art. 232.3 LGSS.

Como último apunte en materia contributiva, reseñar que aún no se ha implementado la propuesta del PSOE, aprobada en la tramitación del Pacto, para adoptar las medidas normativas necesarias que permitan la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la renta activa de inserción de aquellas mujeres que padecen violencia de género, para facilitar así su acceso a la pensión de jubilación.

## Conclusiones

Desde antes de la aprobación de la LOPIVG en 2004 y durante los años posteriores, proveniente de la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se han señalado ciertas ineficacias y algunas oportunas mejoras en la protección legal destinada a las víctimas de la violencia contra la mujer por razones de género. La generación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del año 2017 supuso un impulso en la creencia de que no todo estaba hecho en el plano legal y que aún se podía ir más allá, pero, en los dos años transcurridos desde entonces, no muchas cuestiones han sido modificadas y menos aún entre las relacionadas con el ámbito laboral y de la protección social.

Sin embargo, esta falta de atención y de nuevas medidas laborales –no solo para situaciones individuales, sino también para las manifestaciones colectivas de la violencia económica de género (Espejo 2018)– contrasta con la importancia otorgada por el consenso científico internacional, el cual viene manifestando que el empleo se erige como un elemento clave para la superación de la situación de las víctimas de violencia de género, pues la misma disminuye a medida que aumenta su empleo y sus ingresos (Aizer 2010, p. 1858). Por ejemplo, Serrano (2018, p. 407), examinando la evolución de la última crisis económica en el Estado español, afirma que, en sus momentos más duros, las mujeres consideraban que sus posibilidades de encontrar un empleo que les permitiera independizarse y acabar con su situación de violencia eran escasas, pero a medida que la economía se recuperaba y las posibilidades de encontrar un empleo aumentaron, se constata también un mayor número de denuncias.

En este sentido, uno de los puntos más inaplazables, por delicados, es tratar de mejorar la efectividad de las medidas de inserción sociolaboral para las víctimas en situación de desempleo, muchas veces lastradas por tener que afrontar vastas responsabilidades de cuidados y, no pocas, por sentimientos de baja autoestima. Urge la revisión del Programa de inserción sociolaboral para las víctimas, regulado en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre. Por el momento, solo se ha manifestado el desiderátum de potenciarlo, desarrollando más extensivamente sus medidas de actuación, contemplando su adecuación a las necesidades individuales de las víctimas –para lo que sería necesario una mayor desagregación de los datos recopilados por los servicios públicos de empleo, hoy inexistente– y conectándolas con las ayudas económicas existentes, simplificando las condiciones para acceder a ellas (medida 175 del Pacto). En cualquier caso, permítaseme cierto escepticismo en este campo, por cuanto la Comisión de Seguimiento del Programa de Inserción Sociolaboral lleva sin reunirse desde 2013.

Por fin, la extensión a otras mujeres fuera del ámbito sentimental para cumplir así con las obligaciones de los arts. 1 y 2 del Convenio de Estambul, será otro de los puntos de interés en los próximos años, lo que posibilitará además afrontar de lleno la protección contra “la violencia y el acoso por razón de género” en el puesto de trabajo,<sup>8</sup> donde el mejor enfoque será el preventivo, a través de la potenciación y la utilización de los instrumentos de tutela ya existentes (Gómez 2019).

## Bibliografía

- Aizer, Anna (2010): «The Gender Wage Gap and Domestic Violence», *American Economic Review* 100-4, p. 1847–1859.
- Álvarez Cuesta, Hénar (2011): «La incidencia de la situación de violencia de género en las distintas vías de extinción del contrato de la trabajadora», en A.V. Sempere Navarro edtr., *La extinción del contrato de trabajo*, Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters, p. 1211–1257.
- Cervilla Garzón, María José (2017): *El derecho a la pensión de viudedad en el contexto de la violencia de género*, Albacete: Bomarzo.
- Espejo Megías, Patricia (2018): *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, Madrid: Wolters Kluwer/La Ley.
- Gala Durán, Carolina (2011): «La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral», en R. Rodríguez Luna y E. Bodelón González edtr., *Las violencias machistas contra las mujeres*, Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, p. 15–28.
- García Romero, Belén (2012): «La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 4-11, p. 117–148.
- Garrigues Giménez, Amparo (2009): «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: Revista Doctrinal* 2-11, p. 53–80.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2018a): «¿Despido improcedente de víctima de violencia de género o vulneración de su derecho a la indemnidad? (sobre la STSJ Cataluña 9 febrero 2017)», *Revista Jurídica de la Universidad de León* 5, p. 137–144.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2018b): «Escrutinio y propuestas sobre las prestaciones de muerte y supervivencia en situaciones de crisis familiar concurrentes con violencia de género», *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, vol. 2, Murcia: Laborum, p. 225–231.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2019): «Instrumentos de tutela preventiva frente a la violencia de género contra la trabajadora», en S. Rodríguez Escanciano y M.R. Martínez Barroso edtr., *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid: Sepin, p. 261–281.
- Menéndez Sebastián, Paz y María Teresa Velasco Portero (2006): *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Madrid: Cinca.
- Molins García-Atance, Juan (2014): «Violencia de género y Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 109, p. 119–148.

---

<sup>8</sup> Según la terminología del nuevo Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 –y su Recomendación complementaria– de la Organización Internacional del Trabajo.

- Monereo Pérez, José Luis y Luis Ángel Triguero Martínez (2012): «El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral», *Anales de Derecho* 30, p. 42–89.
- Moreno Vida, María Nieves y José Luis Monereo Pérez (2013): «Hacia un nuevo modelo de regulación de la pensión de viudedad», en M.N. Moreno Vida *et al.* edtr., *La pensión de viudedad: una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Granada: Comares, p. 313–339.
- OIT (Organización Internacional Del Trabajo), (2016): *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra: OIT.
- Pérez del Río, María Teresa (2009): *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez Escanciano, Susana (2015): «Dificultades para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género», en H. Álvarez Cuesta edtr., *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Valencia: Tirant Lo Blanch, p. 127–167.
- Selma Penalva, Alejandra (2011): «Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales», *Actualidad Laboral* 9.
- Serrano Argüeso, Mariola (2018): «¿Por qué la elección entre inserción laboral o ayudas económicas específicas? Lo que el Pacto de Violencia de Género no ha sido capaz de ver», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 49, p. 404–442.
- Vila Tierno, Francisco (2009): «Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género», en R. Quesada Segura edtr., *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada: Comares, p. 251–276.