

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

*Carmen Sánchez Trigueros**
*Pilar Conde Colmenero***

RESUMEN:

La atención a las necesidades económicas de las víctimas de violencia de género constituye divisa de la LOVG y elemento central de su carácter integral.

En muchos supuestos, la previa actividad productiva de la mujer habrá generado el período de ocupación cotizada suficiente para percibir el desempleo, de modo que la ausencia de ingresos propiciada por la suspensión o extinción del contrato podrá suplirse mediante tales prestaciones.

Otros mecanismos supletorios que permitan la obtención de ciertos ingresos, casi a nivel de subsistencia son también conocidos en el terreno de la protección social y, en parte, puestos en juego por la LOVG.

PALABRAS CLAVE:

Violencia de género. Trabajadoras víctimas de violencia sexista. Protección social. Desempleo. Asistencia social.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia • carmenst@um.es

** Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Católica San Antonio de Murcia (UCAM).

ABSTRACT

The main goal of the LOVG is to provide economic assistance to victims of gender violence.

Women with lack of income due to suspension without pay or contract expiration could be compensated by unemployment benefits since they have contributed to the social security system.

The LOVG also uses other ways of getting income which are widely known in the social security field.

KEY WORDS:

Gender violence. Female workers who are victims of gender violence. Social welfare. Unemployment. Social assistance.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

Las peores formas de violencia sexista ejercida sobre la mujer en el ámbito doméstico siguen estando presentes en los medios de comunicación social y, por desgracia, las estadísticas muestran la persistencia del problema; sin ir más lejos, la cifra de muertes durante los primeros meses del 2006 da cuenta de la extrema brutalidad de las agresiones sufridas por las víctimas y de la lamentable actualidad de lo que se dibuja como una auténtica lacra social¹. Por descontado, siendo lo más grave, ese número de fallecidas a manos de sus parejas (actuales o pretéritas) sólo es una parte pequeña del drama vivido por miles de personas pertenecientes al género femenino.

Las estadísticas de los últimos años sobre malos tratos a mujeres en el ámbito doméstico y la mayor conciencia del fenómeno por parte de la sociedad llevaron al

-
1. La agencia Efe, en noticia del día 27.8.06, informa que se eleva a 50 el número de mujeres asesinadas en lo que va de año. Esta cifra, siendo dramática, tan sólo nos da cuenta de la violencia doméstica en sus últimas y más graves consecuencias, la muerte de la víctima; para conocer el panorama general más amplio de este fenómeno esos datos han de completarse con las estadísticas sobre las denuncias por maltrato físicos o psíquicos a mujeres y menores (éstos como víctimas directas o indirectas de esta violencia), entre otras. En 2004 fueron 72 mujeres, según el Instituto de la Mujer, las que perdieron la vida a consecuencia de este tipo de violencia. Y como dato alentador, fruto según parece entre otras cosas de la entrada en vigor de la LOVG, hay que señalar que en 2005 el número de mujeres fallecidas por actos de violencia doméstica descendió un 14%. Aunque sin terminar aún el año 2006, y con el dato arrastrado hasta agosto, no podemos convencernos aún de que esa tendencia benéfica se consolide.

legislador, hace casi dos años, a afrontar esta realidad con la promulgación de la LOVG (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Violencia de Género) que quiso realizar un tratamiento integral, multidisciplinar y transversal de la violencia, tanto física como psicológica², ejercida sobre mujeres (y solo sobre ellas) en el ámbito de las relaciones de pareja.

Ciertamente la envergadura del problema (que se presenta alarmante no solo en nuestro país³), la gravedad de las consecuencias y los derechos más fundamentales que se verían lesionados en estas situaciones sufridas fundamentalmente por mujeres, justificaban un abordamiento legal del problema. Todo ello en línea con otras medidas jurídicas ya tomadas con anterioridad al 2004 para reducir desigualdades sociales y proteger colectivos más débiles de nuestra sociedad y, a su vez, para afrontar la violencia sufrida por un sector amplio de la población, el femenino, que venía padeciendo esos ataques a su integridad⁴. Y también, en obediencia a las

2. Ponemos énfasis en el tenor literal del art. 1.3 LOVG al delimitar el objeto de la norma: "La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad", para comentar al respecto:

1.º Que se incluye el ejercicio de la violencia tanto física como psíquica, matiz importante a efectos jurídicos y precisión que ha de valorarse positivamente en el sentido de que la aplicación de la normativa no dejase lugar a dudas de que se considera igualmente repudiable, y por tanto punible, el maltrato físico y el acoso moral o la presión psicológica ejercida sobre la mujer.

2.º Que la referencia expresa a otras circunstancias jurídicamente relevantes y con calificación penal (agresiones, amenazas y coacciones) hace que se necesite el criterio judicial (de los titulares de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, órganos jurisdiccionales especializados y de Fiscalía) para apreciar tales circunstancias en cada uno de los supuestos y que, como insiste SEMPERE NAVARRO, los demás sujetos implicados en la implantación de las medidas sociolaborales de la LOVG no tienen capacidad para suplir tal decisión (empleadores, Entidades Gestoras, Inspección de Trabajo, sindicatos, comités de empresa, servicios de prevención, médicos de empresa o las propias víctimas). SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en J. MUERZA ESPARZA (Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídicos Penales, Procesales y Laborales*, pág. 102, Thomson-Aranzadi, 2005.

3. Según el último informe de la OMS sobre violencia y salud casi la mitad de las mujeres que mueren por homicidio son asesinadas por sus maridos o exmaridos. En algunos países esa cifra llega al 70%.

4. Son precedentes de la LOVG, la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica; la LO 11/2003, de 20 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; y la LO 15/2003, de 25 de noviembre, de reforma del Código Penal (que califica de delito toda agresión producida en el ámbito doméstico).

recomendaciones que desde distintos organismos internacionales y comunitarios se hacían, la mayoría de las cuales son recogidas en la Exposición de Motivos de la misma Ley⁵, y que indicaban unas pautas sobre el tratamiento integral y transversal del tema.

El espíritu de esta norma, pionera en España, conecta con su deseo de alcanzar trascendencia social en todos los ámbitos (sanitario, educativo, judicial, de comunicación, jurídico, etc.) y efectos en múltiples campos: no sólo sancionador de las conductas de maltrato, sino también preventivo, de detección y difusor de principios y valores no sexistas en nuestra sociedad. Cosa distinta es que, efectivamente, esos retos apuntados en la Exposición de Motivos sean alcanzados o abordados correctamente en el articulado de la Ley y en su normativa de desarrollo⁶; por descontado, asimismo es una cuestión diversa el que con tales previsiones normativas se consiga atajar el fenómeno. Aún así es elogiable el esfuerzo del legislador en su intento de regular un problema que se presentaba desde hacía tiempo y que es de todo punto inaceptable en una sociedad que desea caminar por el desarrollo de los principios constitucionales de defensa de la integridad física y psíquica, la igualdad, la libertad y la seguridad de todos los ciudadanos, en especial de los colectivos más débiles y desfavorecidos sobre los que siguen pesando prejuicios y discriminaciones sociales ante los cuales los poderes públicos ven comprometida su actuación⁷.

-
5. Así se mencionan declaraciones y textos fundamentales de organismos e instituciones como Naciones Unidas, la OMS o el Parlamento Europeo.
 6. Vid. Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Igualmente y en cumplimiento del art. 30.3 de la LOVG se promulga el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia de la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En este mismo ámbito de la violencia doméstica diversas CCAA como Galicia vienen poniendo los medios para contar en breve con una ley propia que sirva para mejorar los servicios sociales y la prevención con políticas educativas.
 7. Las primeras líneas de la Exposición de Motivos de la LOVG se reservan a la apelación y recordatorio del cuadro de derechos fundamentales aquí en juego (la vida, la igualdad, la libertad, la seguridad y la no discriminación proclamados en el Título I de la Constitución) y de la vinculación de los poderes públicos en garantía de ellos.

Pasado con creces el primer aniversario⁸ de esta polémica⁹ e innovadora¹⁰ norma, la LOVG, y tras los primeros estudios y comentarios jurídicos especializados sobre ella surgidos al hilo de su preparación y publicación oficial (fundamentalmente los realizados por penalistas, procesalistas y laboralistas por ser estos sectores del ordenamiento los más directamente afectados), merece la pena el análisis del tratamiento legal de esta materia sobre todo en su dimensión sociolaboral por ser una de las cuestiones que conlleva el abordamiento integral del problema, y porque precisamente las medidas de protección social diseñadas (sobre todo la atención a las necesidades socioeconómicas de las víctimas) han sido bandera y “constituyen divisa de la LOVG”¹¹. También, cómo no, porque el conjunto de novedades sociolaborales introducidas por la normativa vigente ha suscitado ya, en su aplicación, dudas razonables e interrogantes que, a veces, abocaron a contiendas judiciales.

Lo que queda acreditado, a fecha de 2006, son algunas de las cifras de los resultados de la aplicación de la normativa vigente, que tienen una interpretación más o menos halagüeña según los distintos aspectos medidos, y por otro lado la constatación de los diversos problemas u obstáculos técnicos y sustantivos detectados al poner en práctica el cumplimiento de esta reciente Ley. Así, y como ejemplo:

– En lo referente al funcionamiento de los juzgados especializados en Violencia sobre la Mujer y demás órganos jurisdiccionales implicados¹² decir que frente a la

-
8. A pesar de entrar en vigor a los 30 días de su publicación parte de su contenido, el de la materia penal y judicial, tuvo seis meses de carencia para su aplicación, con lo cual aunque hace casi dos años que la norma vio la luz verdaderamente el recuento de los resultados de la misma tiene aún poco recorrido.
 9. Aunque la Ley se aprobó con el respaldo de todos los Grupos Parlamentarios lo cierto es que su publicación no estuvo en ningún caso exenta de polémica social y política (incluso respecto del título mismo de la norma), fruto de la cual son los numerosos recursos de inconstitucionalidad interpuestos contra la misma sobre todo en lo que respecta al ámbito penal.
 10. La normativa innova primeramente al afrontar una materia compleja sometida a fuertes dosis de alarma social que, aunque tiene como ya hemos mencionado antecedentes legales en su tratamiento, es novedosa y quiere ser tratada de forma integral (según el *nomen iuris* de la ley y según la misma Exposición de Motivos refiere).
Una de las grandes novedades de la LOVG es precisamente de nuestro interés por ser el motivo del presente trabajo: se trata de las repercusiones de esta norma en materia asistencial y de Seguridad Social.
 11. Según la acertada expresión de SEMPERE NAVARRO, A. V. utilizada en “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la violencia de Género*, cit., pág. 157.
 12. Se han integrado en la planta judicial 20 juzgados especializados en violencia sobre la mujer (lo que minoró la dispersión judicial que obligaba a las mujeres a un peregrinaje por distintas sede judiciales) y 431 compatibles, aunque para hacer frente al posible “colapso” que en un futuro cercano puedan sufrir estos órganos el Congreso instó el pasado año al Gobierno a implantar al menos un Juzgado Exclusivo de Violencia de Género en cada una de las CCAA que todavía no cuentan con ninguno. Aún así el Grupo Parlamentario Popular aboga por la creación de juzgados exclusivos más que compatibles al argumentar que estos últimos no son suficientemente eficaces.

avalancha de denuncias (lo que se puede entender altamente positivo en el sentido de que es síntoma de que “aflora” un problema que venía siendo invisible por la reticencia de algunas víctimas a denunciar¹³) nos encontramos con algún que otro problema de técnica jurídica como es la concerniente a la determinación del juzgado competente en los litigios sociales (que son los que ahora ocupan nuestra atención) existiendo como existen órganos especializados. La regla general, según interpreta SEMPERE NAVARRO, es que estas controversias han de ventilarse en el orden social a pesar de lo que en una primera lectura de la legalidad pudiera pensarse por la creación de estos órganos jurisdiccionales especializados¹⁴. En cualquier caso todo hubiese quedado aclarado con las pertinentes modificaciones en la Ley de Procedimiento Laboral¹⁵. A estos efectos jurisdiccionales aún es pronto para contar con un abanico de resoluciones sociales que nos den cuenta del tipo de controversias y su solución en estrados, ya que lamentablemente en el tema de violencia de género nos encontramos aún en sede judicial penal (y civil por sus repercusiones) debido a la gravedad de las conductas enjuiciadas y al dramatismo de las situaciones vividas por algunas mujeres, y respecto al ámbito sociolaboral es el momento, en muchos casos, del trámite administrativo previo que desembocará, o no, en la jurisdicción social.

– Una de las primeras cuestiones a la que ha tenido que hacer frente esta aún reciente normativa es el hecho de las cuestiones de inconstitucionalidad presentadas contra ella¹⁶. Aunque la Ley está valorada positivamente porque la principal crítica

13. Es lo que la magistrada RAIMUNDA PEÑAFORT denomina positivamente “efecto llamada”, aunque sólo el 10-15% de casos de malos tratos se denuncian y que la mayoría de ellas son primeras denuncias. Según el Observatorio de Violencia sobre la Mujer del CGPJ las cifras acumuladas del 1 de enero al 31 de marzo de 2006 son, entre otras y al analizar el funcionamiento de los juzgados especializados: 37.503 asuntos penales ingresados, 22.146 sentencias dictadas (1.134 absolutorias y 3846 condenatorias), 8.856 órdenes de protección solicitadas y un total de denunciados de 8.845 (un 70% de denunciados eran españoles y el 30% restante extranjeros).

14. Op. cit. pág. 110.

15. Precisamente esas modificaciones de los arts. 108 y 122 LPL son las que aconseja hacer, el 20 de abril de 2006, el Informe del Grupo de Expertos en Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial acerca de los problemas técnicos detectados en la aplicación de la LOVG, y sugerencias de reforma legislativa que los abordan.

16. Ejemplo de ello es que el TC admitió, el pasado mes de febrero, a trámite la cuestión de inconstitucionalidad de la juez de lo Penal nº 4 de Murcia contra la LOVG al entender que discrimina al hombre al establecer penas superiores para la violencia sexista si el autor es varón y no mujer. Del cúmulo de cuestiones de inconstitucionalidad que se vienen presentando da ejemplo las siete admitidas también a trámite en relación a los arts. 153.1 y 171.4 del CP y publicadas en el BOE el 26 de septiembre del presente, planteadas desde Juzgados de lo Penal y de Instrucción de diversas localidades: Orihuela, Valladolid, Albacete y Alcalá de Henares.

que recibe es la de constituir sobreprotección para la mujer en el ámbito penal (y no protección para el hombre) y eso puede traducirse en discriminación positiva a favor de este sexo, en el plano laboral no debe de entenderse así ya que esa mayor protección está justificada¹⁷; pero es cierto que aquella crítica ha desencadenado un número elevado de recursos de inconstitucionalidad con lo que toda la Ley está afectada de la inseguridad e incertidumbre del resultado de esos recursos y de la interpretación que el más alto intérprete constitucional realice.

2. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY Y LA REGULACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXISTA DENTRO DE LA EMPRESA

Un tema de especial interés, antes de abordar una a una todas estas novedades, es el que hace referencia a las matizaciones que necesaria y previamente hay que realizar sobre el ámbito de aplicación de la LOVG ya que algunas de las críticas que hoy se siguen haciendo a esta Ley proceden de esta cuestión.

Es evidente que la LOVG aunque anuncia un tratamiento integral de la violencia sobre la mujer realmente lo que hace es centrarse en el maltrato a ésta sólo en el ámbito de las relaciones de pareja, no en otros ámbitos donde la mujer pueda ser víctima de agresiones físicas o psíquicas como consecuencia de su sexo (supuesto del ámbito laboral o supuesto de violencia social¹⁸). Así ubicados en ese ámbito doméstico sí es cierto que la LOGV intenta abordar esa violencia sexista de modo integral, lo que nos lleva inevitablemente a tratar, entre otras cuestiones esenciales como la penal y la procesal, las repercusiones laborales que esa mujer-víctima pueda tener

17. A propósito de la discriminación positiva en el ámbito laboral se expresa muy acertadamente SEMPERE NAVARRO, A.V., op. cit., pág. 96, son ya muchos los supuestos en que a partir de la constatación de que la realidad sociológica es muy desigual para unos y otras se desemboca en la justificación de 'medidas' a favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer invocando la aclaratoria STC 229/1992.

18. Es evidente que en nuestra sociedad la mujer es víctima de violencia, física o moral, en distintos ámbitos: en el ámbito doméstico o de pareja (que es el que la LOVG aborda de forma integral y transversal), en el ámbito laboral (cuyas manifestaciones principales son el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo) y, finalmente, en cualquier otro ámbito social en el que no se den los vínculos personales o laborales de los dos casos anteriores. Estos dos últimos supuestos no quedan comprendidos en el ámbito de la LOVG, que únicamente regula aspectos laborales y de Seguridad Social que salpican esta rama jurídica cuando la víctima tiene un historial laboral en cualquiera de sus modalidades (como asalariada, funcionaria o trabajadora por cuenta propia).

como trabajadora asalariada, funcionaria o autónoma; es decir conectar el maltrato doméstico con el mundo laboral de la víctima ya que esa violencia sufrida por la mujer en las relaciones de pareja aunque se produzca fuera de la empresa puede incidir, y de hecho incidirá lamentablemente, sobre su relación laboral y podrá afectar al cumplimiento de sus obligaciones (ejemplo de ello serían las bajas médicas por lesiones físicas o psíquicas, las inasistencias o los incumplimientos de jornadas, o incluso extinciones de la prestación laboral, situaciones que si no se contemplan legalmente para su protección provocan que la víctima sea doblemente perjudicada).

Pues bien, esa conexión entre la situación de maltrato que vive la mujer agredida y su condición de trabajadora se consigue, en primer término, reconociendo a la mujer agredida un conjunto de derechos laborales, y luego unas prestaciones y unas ayudas sociales y económicas. Es ahí donde las reformas en materia de Seguridad Social aparejadas a las modificaciones laborales que realiza la LOVG cobran interés e importancia. Ahora bien eso también implica que el tratamiento sociolaboral afectará a mujeres-víctimas que estén activas, laboralmente hablando, o lo hayan estado alguna vez; en principio aquellas que no tengan esa condición no son sujeto de derechos de esta legalidad, salvo que se atribuyan derechos de signo universal, no ejercitables ante empleador alguno ni precisados de previos períodos de empleo.

Es algo que puede confundir en una primera lectura de la LOVG que no anuncia ni advierte en ningún momento que su regulación se limitará al ámbito de la violencia sobre mujeres en sus relaciones de pareja (no cuando se ejerza en el trabajo) y que la repercusión de la Ley en el ordenamiento sociolaboral se debe fundamentalmente al hecho de que la víctima sea trabajadora o lo haya sido.

Este es uno de los aspectos menos positivos de la Ley, a decir de ciertos estudiosos, y en el que ha incidido la crítica de determinados sectores sociales como los colectivos feministas que, aunque se felicitan de que el Gobierno (con la unanimidad del Congreso) afrontara el tratamiento legal de la violencia doméstica reflexionan sobre el hecho de que, en los aspectos económicos y asistenciales fundamentalmente, no se hable de derechos de las víctimas en general, sino sólo de las que trabajan o han estado activas alguna vez.

Sin embargo hemos de elogiar que el legislador complete las medidas penales y procesales previstas por la Ley con el conjunto de mecanismos y recursos sociolaborales que dispone. En esa línea apunta CAVAS MARTÍNEZ cuando dice que “por lo mucho que el trabajo incide en la vida de la persona, por lo mucho que se implica en él la persona y la personalidad del trabajador, y por la extraordinaria importancia que la realización de un trabajo tiene como vía de emancipación económica de la mujer violentada, la dimensión laboral es fundamental para cerrar el círculo de medidas contra la violencia de género...la exigencia de una respuesta multidisciplinar al fenó-

meno de la violencia de género nos permite concluir que no es suficiente –aunque sea fundamental –elaborar normas penales más o menos sofisticadas o con acometer reformas más o menos profundas del derecho civil de familia”¹⁹.

Tema distinto, efectivamente, es que quede aclarado que la LOVG reduce su ámbito y su tutela a las situaciones de violencia de género que se producen en el marco de las relaciones de pareja, y que, en ningún caso regula la violencia hacia la mujer cuando ésta se ejerza sobre ella en su trabajo (como asalariada, funcionaria o autónoma), en cualquier modalidad (física o en forma de acoso sexual o moral) puesta en práctica por compañeros de trabajo o por el empleador. Para esos diversos supuestos de violencia en el interior de la empresa (ya sea pública o privada) el Derecho del Trabajo y demás normas especiales reguladoras, por ejemplo, del régimen jurídico de los funcionarios vienen, desde hace tiempo y con mayor o menor éxito, contemplando diversos mecanismos legales que permitan la defensa de la trabajadora y la actuación judicial a seguir ante este tipo de actuaciones violentas y denigrantes producidas en el seno de las relaciones de trabajo. De ello son ejemplo los siguientes: la ofensa verbal o física de un compañero (tanto si es hacia un hombre o una mujer) -art. 54. c) ET- el trato denigratorio en lesión de su integridad física o moral del empresario -art. 50 ET- todo ello con invocación de los derechos laborales comprendidos en el art. 4 ET (sobre todo los apartados c y e), los derechos fundamentales promulgados constitucionalmente (art. 15 CE) y los procedimientos procesales especiales para hacerlos valer (art. 175 y ss. LPL); así como en el orden penal se tipifican, en el art. 173 CP, los delitos contra la integridad moral. En el ámbito del empleo público, sometido en estos momentos a una reforma importante, se trabaja igualmente, como hemos apuntado, por ofrecer mecanismos efectivos de defensa frente a todo tipo de violencia (física o psíquica) sobre el empleado que se sumen a los ya previstos²⁰.

Especial mención merecen dos manifestaciones concretas de la violencia sobre la mujer en la empresa: el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo (o acoso discriminatorio por razón de sexo). Tanto uno como otro son, lamentablemente, fruto de concepciones machistas que aún hoy abundan en nuestra sociedad y que contagian todos los órdenes de la vida, incluido el laboral, de tal manera que, podemos

19. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género” en *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, pág. 332, Thomson-Aranzadi, 2006.

20. El Proyecto de ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de reciente confección, cuando dibuja el cuadro de derechos individuales y colectivos del empleado público incluye una mención específica a la protección de la dignidad del trabajador frente al acoso sexual y laboral (art. 14).

afirmar con RIVAS VALLEJO que “el acoso, sea sexual o sexista, se basa en una razón de poder o de dominio -masculino- en todo caso”²¹. Es por ello, que en general, el colectivo femenino, por esa añadida posición socialmente entendida como débil, sea más proclive y tenga mayor riesgo de sufrir situaciones de ataque a su dignidad y el hecho de ser mujer pueda constituir un handicap para la posición de la trabajadora en la estructura organizativa empresarial²².

Y hablamos de ataques denigrantes para la persona (en este caso la mujer) porque efectivamente es el punto común a todo tipo de acoso, y los dos supuestos que ahora analizamos pueden ser contemplados como dos modalidades específicas de acoso²³. Si bien el acoso sexual y el acoso discriminatorio por razones de género son figuras jurídicas distintas, con tratamientos legales diferentes, en ambas existe un trato hostigador y vejatorio hacia la víctima que lesiona su dignidad, entendida ésta como sustrato de derechos fundamentales tales como la integridad física o moral (art. 10 y 15 CE; art. 4 ET).

Bien es verdad que estas figuras han tenido un tratamiento legal diferente como decimos y ello provocado, en gran medida, por el hecho de que el acoso vino a nuestro ordenamiento jurídico de la mano del comunitario y de ahí su ubicación legal un tanto extraña: tenemos recogido en nuestro ordenamiento laboral una definición de acoso en un lugar poco adecuado (la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que afronta temas de discriminación fuera y dentro del trabajo) y además se contemplan las figuras de la violencia de naturaleza sexual y el acoso discriminatorio y no otro²⁴.

Efectivamente el tronco común de toda modalidad de acoso viene determinado por la normativa comunitaria y por la vía de la promulgación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco

21. RIVAS VALLEJO, M^a P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia* pág. 51, Thomson-Civitas, 2005.

22. En los supuestos de acoso sexual, donde si tenemos cifras oficiales, se puede constatar el grado alarmante de incidencia del fenómeno en la Unión Europea donde las encuestas reflejan que un 3 % de las mujeres son víctimas de este tipo de hostigamiento en el conjunto de la Unión (según la Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo realizada en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).

23. Sobre la consideración del acoso sexual como subtipo del acoso moral (consciente de las similitudes y diferencias) ver ROJAS RIVERO, G. P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005, pág. 25.

24. A efectos de calibrar las novedades sobre la regulación del acoso que han introducido en la legislación laboral y sus textos básicos fundamentales tanto la Ley 51/2003 como la Ley 62/2003. (MAFOS) ver: MOLINA NAVARRETE, C.: “Las nuevas leyes ‘antiacoso’ ¿tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo *mobbing*?” Diario La Ley, 28 de enero de 2004.

general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁵. En transposición de ella nuestro ordenamiento jurídico contiene, con carácter reciente, dos leyes que incluyen la definición de acoso y de “acoso discriminatorio”:

– Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

– Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (MAFOS), que traspone a su vez la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Así, en aplicación de esa normativa, la protección frente al acoso sexual en el trabajo (el cual comprende toda aquella conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que tengan como base el sexo, que se produzca en el contexto de la relación de trabajo y se ejerza en la organización empresarial y que conlleve una denigración²⁶) tiene una mención especial, como derecho protegido, en nuestra normativa laboral en el art. 4.2 e) ET²⁷ y se tipifica penalmente, con carácter general, como delito en el art. 184 CP.

Caso distinto es el supuesto del acoso discriminatorio por razón de sexo que, a pesar de estar contemplado por el legislador europeo en el art. 2.2 de la Directiva 2002/73/CE²⁸ que lo define como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”; aún así no ha sido recogido por nuestro ordenamiento interno como figura jurídica. La referida Ley 62/2003 contempla efectivamente el acoso discriminatorio²⁹ pero por razones distintas al sexo (las que hacen referencia

25. El desembarco en nuestro Derecho interno del acoso fue consecuencia de la legislación comunitaria y ese origen europeo explica el tratamiento legal un tanto peculiar del mismo en nuestro ordenamiento.

26. A los efectos de sistematización de los criterios interpretativos del acoso sexual es conveniente manejar la STS 224/1999, de 13 de diciembre.

27. El tenor literal del precepto es el siguiente: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho [...] e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

28. Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombre y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo)

29. Esta Ley (art. 37, apartado Cinco) añade la letra g) al art. 54.2 ET.

al origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), obviando por tanto que el acoso laboral que usualmente se presenta en el ámbito laboral tiene en algunas ocasiones tintes sexistas y que, a veces, se presenta confundido o conectado con el acoso sexual³⁰.

Ahora bien, entendido esto, no se puede afirmar como premisa que el acoso laboral venga determinado por el sexo de la víctima, ni tampoco de quien acosa; siendo cierto que, por las razones apuntadas en el caso de la mujer, a las circunstancias personales y organizacionales que propician el acoso, se unen las de arrastrar unos condicionantes socioculturales de desigualdad y subordinación que puedan traducirse en modalidades específicas de acoso como el sexual o el sexista. Existe ciertamente relación entre acoso y discriminación ya que el acosar es una forma de discriminar pero una forma que no siempre tiene que tener su razón en alguno de los motivos recogidos en el art. 4.2 c).

Toda esta regulación alcanza en alguna medida repercusión en el ámbito más concreto de la Seguridad Social por el tratamiento doctrinal y jurisprudencial³¹ que el acoso laboral (en cualquiera de sus modalidades específicas) viene teniendo al ser calificada la contingencia como accidente de trabajo³². Habrá ocasiones (no todas)³³ en que la presión psicológica y moral que ejerce el acosador sobre la víctima provoque en ella un desgaste que se traduzca en efectos concretos sobre su salud, física o psíquica³⁴, lo cual a efectos laborales se traduzca, por estar acreditados, en una incapacidad temporal, permanente o, en casos extremos, en el fallecimiento del trabajador.

Pues bien, de tales situaciones pueden nacer prestaciones sociales cuyo origen, profesional o común, hay que determinar, y es ahí donde el nexo causal entre los efectos sobre la salud y la razón motivadora de ellos es clave a efectos de la aplicación del art. 115 LGSS a estos supuestos.

-
30. A este respecto es ilustrativo el llamado "caso Nevenka" que incluye un primer momento de acoso sexual seguido de una acoso laboral que tiene relación, entre otras cosas, con la circunstancia de que la empleada sea mujer y el acosador hombre.
 31. Ver STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 20 de diciembre de 2001 (AS 2002,198), STSJ de Asturias de 19 de marzo de 2004 (Ar. 127848) y STSJ de Cataluña, de 9 de septiembre de 2002 (Ar. 3065).
 32. En la consideración del acoso sexual como accidente de trabajo se afirma ROJAS RIVERO cuando trata el amparo legal de esta figura y dice: "...aunque no expresamente, puede encontrarse amparo en el art. 14.1 y 2 LPRL y en el concepto de accidente de trabajo del art. 115.1 y 3 LGSS". Op. cit., pág. 42.
 33. Y decimos que no todas porque el sometimiento a situaciones de acoso laboral no siempre provoca lesiones en la salud de la víctima, sin que por ello pongamos en entredicho la existencia misma del hostigamiento que no podrá depender de la fortaleza física o mental del acosado.
 34. Se pueden desarrollar en las víctimas de acoso cuadros de ansiedad o depresión asociados, por somatización de la presión, a otra sintomatología más física (cardiovascular, estomacal, cefaleas, etc).

Como dice RIVAS VALLEJO, “la laboralidad de la causa motivadora de la patología -principalmente de orden psicológico- en la que se puede traducir la situación vivida por el trabajador, lógicamente en el contexto de una relación de trabajo, permite conectar la calificación de la contingencia que corresponda a aquella patología con el medio ambiente de trabajo, en cuanto el concepto jurídico de accidente de trabajo se vincula a circunstancias laborales indirectas, <con ocasión o por consecuencia>. Esta relación de conexión es, pues, la que permitirá calificar la contingencia en cuestión como debida a accidente de trabajo, conforme al art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que será conveniente trasladar la doctrina emanada en interpretación de tal precepto a este nuevo riesgo de carácter psicosocial”³⁵.

3. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

3.1. APROXIMACIÓN GENERAL

Como se ha dicho, “hasta la LOGV, nuestro Derecho de la Seguridad Social no contemplaba, en ninguna de sus normas, la violencia doméstica”³⁶. Sin querer realizar un análisis exhaustivo de la LOVG, ni circunscribirnos sólo a él. lo cierto es que el acercamiento a la violencia de género desde la perspectiva de Seguridad Social nos remite obligatoriamente a comenzar por conocer las novedades legales, las posibles notas críticas, si es que las hay, y el apunte de mejoras o flancos débiles de la actual regulación de esta temática abordada por primera vez de forma integral.

Nuestro interés inicial es detenernos en el análisis de las medidas encaminadas a atender las necesidades socioeconómicas de las mujeres víctimas de la violencia de género puesto que la Ley, además del reconocimiento de un cuadro de derechos laborales, ve necesario y consecuente con el espíritu que la inspira e informa, establecer esas ayudas sociales, siempre que se cumplan unos requisitos.

Junto con las medidas de carácter netamente laboral contenidas en la LOVG³⁷ y que tienen que ver con el acceso al empleo o con la modulación de las condiciones de trabajo ante situaciones de violencia que pudieran afectar a las trabajadoras, la

35. Op. cit., pág. 92.

36. LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Actualidad Laboral*, tomo I, 2005.

37. Medidas que tratan de hacer efectivo uno de los principios rectores proclamados en el art. 2 LOVG: “garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género” (letra g).

LOVG articula una serie de medidas en el campo de la protección social, contenidas en el art. 21. cuya rúbrica es la de “Derechos laborales y de Seguridad Social”³⁸, y en la disp. adic. 8.ª sobre “Modificación de la Ley General de la Seguridad Social”, que comprenden:

- Adaptación de la normativa de Seguridad Social.
- Ayudas sociales supletorias.
- Ayuda específica para trabajadoras autónomas.
- Asistencia social integral.
- Restricciones de derechos a los condenados/ Exclusión del derecho a pensiones y ayudas de Seguridad Social para el agresor.

A ello hay que añadir las bonificaciones en las cotizaciones empresariales como medida de fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género o con el fin de abaratar el coste de la contratación para sustituir a las víctimas de género en caso de que lleguen a la suspensión de la relación laboral.

3.2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: PECULIARIDADES

A) *Cuestiones generales*

Entre las principales medidas, en orden a la protección social de la trabajadora víctima de violencia de género, contempladas en la LOVG, se encuentra la consideración de la suspensión y de la extinción del contrato de trabajo como situaciones legales de desempleo.

La posibilidad de acceso al desempleo se contempla, con carácter general, en el art. 21.2 LOVG, donde se establece que en “los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo [previstas en el apartado anterior] darán lugar a situación legal de desempleo”³⁹. Por eso la

38. Dicho artículo abre, a su vez, el capítulo II sobre “Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social”.

39. Para que nazca el derecho a la protección también se exige (art. 207 LGSS) estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada, tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, y no haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

LGSS amplía el listado de situaciones legales de desempleo, con el fin de dar cabida a los nuevos supuestos de suspensión y extinción contractuales. De este modo, se modifica, en la disp. adic. 8.ª LOVG, la LGSS [art. 208, apartados 1.1 e) y 1.2] introduciendo, como nuevas situaciones de desempleo, “[la] resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los arts. [...] 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores”⁴⁰, y “[...] en el supuesto contemplado en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores”⁴¹. En definitiva, la LGSS amplía el listado de situaciones legales de desempleo, a fin de dar cobijo a los nuevos supuestos de suspensión y extinción contractual, “lo cual es coherente con la decisión adoptada desde la óptica de la relación laboral: si los supuestos no se subsumen en otros preexistentes, sino que poseen entidad propia entre las vicisitudes que afectan al contrato de trabajo, también ha de suceder así en el desempleo”⁴².

Por otra parte, la reducción de la jornada de las mujeres víctimas de violencia de género (prevista en el art. 21.1 LOVG) queda al margen de la nueva protección otorgada a la suspensión o la extinción. Ello, salvo previsión convencional al respecto, teniendo en cuenta que la reducción de la jornada prevista en el ET para las trabajadoras víctimas de violencia de género lleva aparejada una disminución proporcional del salario (art. 37.7 ET), “deja en una situación económica especialmente difícil a las trabajadoras víctimas que no interrumpen por completo su actividad laboral”⁴³. Hubiera sido deseable la modificación del art. 203.3 LGSS, a fin de contemplar expresamente este supuesto como objeto de protección por desempleo parcial⁴⁴.

40. “El contrato de trabajo se extinguirá: [...] Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

41. “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: [] Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

42. SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en MUERZA ESPARZA, J. (Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la violencia de Género. Aspectos Jurídico penales, procesales y laborales*, Thomson-Aranzadi, 2005, pág. 158.

43. QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pág. 52.

44. “Artículo 203. Objeto de la protección. 1. El presente Título tiene por objeto la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley.

[...]. 3. E en l desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”.

En lógica correspondencia con lo anterior, la disp. adic. 8.^a. Cinco LOVG añade una nueva disposición adicional a la LGSS, la 42.^a, relativa a la “acreditación de situaciones legales de desempleo”. Conforme a este nuevo precepto, la situación legal de desempleo derivada de la suspensión o extinción del contrato de trabajo de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género “se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

Nótese que, como algún autor ha puesto de relieve, el nuevo documento solicitado debe expedirlo el empleador y “que no se trata de una manifestación escrita de voluntad correspondiente a la trabajadora”⁴⁵.

B) *Suspensiones contractuales*

Respecto de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones por desempleo, la disp. adic. 8.^a, ap. 3, LOVG viene a modificar el art. 210.2 LGSS (relativo a la duración de la prestación por desempleo) para evitar que se excluya como cotización computada para el reconocimiento de un derecho anterior, el período de ocupación cotizada reconocida en los casos de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 45.1 n ET). En virtud de este nuevo precepto, los períodos de ocupación cotizada que se hayan tenido en cuenta para acceder a las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión del contrato de las trabajadoras víctimas de violencia de género, volverán a computar para el acceso a futuras prestaciones de desempleo⁴⁶.

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”⁴⁷.

45. *Ibidem*, pág. 159.

46. Se incorpora así la propuesta efectuada por el CES en su Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres.

47. 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, pág., 343.

Esta peculiar construcción ⁴⁸ que acaba comportando un trato muy favorable (desde el punto de vista prestacional) para la mujer⁴⁹ no es aplicable a los casos en que las trabajadoras víctimas de violencia de género accedan a las prestaciones por desempleo en caso de extinción de la relación laboral.

Igualmente, la regla general según la cual “no se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa” (art. 210.2 LGSS) se excepciona “cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores” [por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género]. De este modo, si como consecuencia de la suspensión del contrato la víctima de violencia de género percibiera una prestación de desempleo, las cotizaciones efectuadas por la entidad gestora se computarían para el acceso futuro a una nueva prestación de desempleo (doble cómputo de la cotización)⁵⁰.

C) *Extinciones contractuales*

En relación con las extinciones contractuales, como ya se ha apuntado, la LOVG (disp. adic. 8.^a) ha modificado el art. 208.1.2 LGSS a fin de configurar como situación legal de desempleo la decisión de la trabajadora de resolver voluntariamente su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1 m ET). Quedan, pues, resueltas las posibles dudas acerca de la procedencia de la protección por desempleo en este supuesto (recuérdese que el art. 203 LGSS sólo permite el acceso a la prestación a “quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo”).

La situación legal de desempleo se acredita con la comunicación del empresario sobre la extinción del contrato, en la que debe constar la causa y fecha de efectos de

48. Cfr. el nuevo artículo 124.5 LGSS y el nuevo tenor del art. 210.2 LGSS, ambos redactados por la disp. adic. 8.^a LOVG.

49. SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 159.

50. La disp. adic. 12.^a Orden TAS72972006, de 18 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenida en la Ley 30/2005, de 29-12-2005, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 establece que durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones ingresará la cotización a la seguridad social, conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral. De esta manera se evita cargar con la cotización a la empresa, lo que podría contribuir a inhibir la contratación de mujeres, únicos posibles titulares del derecho (MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006, pág. 134).

dicha situación [art. 1.6 RD 625/1985, incorporado por RD 200/2006, de 17 febrero (RCL 2006, 467)], junto con la orden de protección de la víctima o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género (Disp. adic. 42.^a LGSS, introducida por la Disp. adic. 8.^a Cinco LOVG).

D) *El compromiso de actividad*

Completa el cuadro de protección en materia de desempleo, un último beneficio relativo al “compromiso de actividad” 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 LOVG⁵¹.

Así, sobre el compromiso de actividad la disp. adic. 8.^a LOVG ha modificado el art. 213 LGSS, introduciendo un nuevo párrafo segundo en el apartado 2⁵² que, ahora advierte que, para concretar el alcance del tan citado compromiso de actividad, habrá de tomarse en cuenta “la condición de víctima de violencia de género a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito”⁵³.

La aplicación indiscriminada de las normas de Seguridad Social determina que, en alguna ocasión, la víctima pierda sus derechos cuando se separa del agresor⁵⁴, de ahí que para evitar esos efectos perversos, el legislador haya tenido en cuenta las peculiarísimas condiciones en que se encuentran estas trabajadoras y que, en algún caso, les impidan cumplir las obligaciones impuestas por el compromiso de actividad “y no sería justo que se la penalizara con ello”⁵⁵.

-
51. 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).
 52. Se recoge, así, la propuesta del CES en este sentido pues, como advertía, “el cumplimiento de todas estas obligaciones legales puede devenir imposible, si no llega a colocarlas en situación de riesgo”.
 53. Adviértase que la ley no vincula el beneficio otorgado con la orden de protección, de ahí que haya podido pensarse que la acreditación de la condición de víctima a estos efectos pueda realizarse a través de Informes o Certificados de los Servicios Sociales correspondientes (MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., págs. 137-138).
 54. LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 758.
 55. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, cit., pág., 344.

3.3. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

A) *La consideración de la suspensión del contrato como período cotizado*

Con un alcance mucho más beneficioso que el previsto respecto de otros supuestos⁵⁶ como excedencia para el cuidado de cada hijo, de menor acogido o de otros familiares⁵⁷, el art. 21.2 LOVG dispone que “el tiempo de suspensión⁵⁸ se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo”. Por otro lado, la disp. adic. 8.ª LOVG añade un apartado 5 al art. 124 LGSS cuyo tenor literal es el siguiente: “El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores⁵⁹, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las

56. Los períodos de excedencia por cuidado de hijo, menor acogido o otros familiares, de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación, que exceda del período considerado como de cotización efectiva en el artículo 180 de la LGSS (1 año con carácter general, y 15 ó 18 meses según se trate de familias numerosas de categoría general o especial respectivamente), tienen la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de seguridad social, excepto para las de incapacidad temporal y maternidad (art. 36.3ª RD 84/1996 y DA 3ª RD 1251/2001, de 16 de noviembre, modificado por RD 1335/2005, de 11 noviembre). Por otra parte, el primer año de esta excedencia, cuya duración máxima es de tres años, se considerará como cotizado a la Seguridad Social para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad (art. 46.3 ET, art. 180 LGSS y art. 2 RD 1335/2005, de 11 noviembre).

La STS 14-11-2002 (RJ 2003, 3042), entiende como situación asimilada al alta a efectos de prestaciones por maternidad el primer año de excedencia para cuidado de hijos.

57. Consiste en considerar como período de cotización efectiva el primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo del período de la excedencia laboral para el cuidado de cada hijo, de menor acogido, o de otros familiares. Dicho período tendrá una duración de: 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor, en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general. 18 meses si la unidad familiar tiene categoría especial. En el supuesto de que no llegue a disfrutarse un año de excedencia, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado. Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos.

58. “En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (art. 48.6 ET).

59. A estos efectos, el art. 48.6 ET establece que: “En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo”⁶⁰.

– El beneficio se extiende al período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el art. 48.6 ET, con independencia de cuál haya sido su duración. Ha de tenerse en cuenta que, aunque la decisión inicial está atribuida a la trabajadora, las posibles prórrogas han de contar con la supervisión del Juez.

– Esta regla de cómputo no resulta aplicable a otros supuestos de suspensión derivados de la situación de violencia de género (con consecuencias más dramáticas), tales como la incapacidad temporal o permanente a consecuencia de las lesiones que pudiera haber sufrido la víctima⁶¹, y limita la duración de otras⁶², especialmente en los casos de sentencia condenatoria. En este último caso, debe admitirse que la suspensión del contrato y por tanto la protección de Seguridad Social con la que se completa, persista en su duración inicial (seis meses) aun cuando el proceso judicial haya concluido, siempre que al mismo se haya puesto fin mediante sentencia condenatoria y la causa que justificó la suspensión persista tras la condena⁶³. Los excesos sobre la duración de la suspensión, que puedan ser acreditados como correspondientes a situaciones reales de violencia de género ante el Juez de lo Social, así

60. A diferencia de lo establecido respecto de las trabajadoras por cuenta propia en el art. 21.5 LOVG, no se señalan en la mencionada disposición las cotizaciones que habrán de tenerse en cuenta en dicho período de suspensión, por lo que hay que estar al desarrollo reglamentario.

Por su lado, la Disposición adicional duodécima de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, bajo la rúbrica “Cotización durante la percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género”, prescribe que “Durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones ingresará la cotización a la Seguridad Social conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral”, lo que remite al art. 214.1 LGSS; en definitiva, la base de cotización equivale al promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada anteriores a la situación legal de desempleo (art. 70.1 del Reglamento General de Cotización y Liquidación, aprobado por RD 2064/1995, de 22 diciembre).

61. En esa posición, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005, pág. 70; QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pág. 49.

62. Pues como señala FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 70, si el Juez no comparte el criterio de la trabajadora, o la suspensión se prolonga, por mutuo acuerdo de las partes, Más allá de los 18 meses originales, el período de exceso no será tomado en consideración a efectos del cómputo como ocupación cotizada, por razones no fácilmente atendibles”.

63. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., pág. 140.

como las suspensiones del contrato de trabajo provocadas por la violencia de género pero no encuadrables en el art. 48.6 ET “pueden ser períodos en blanco a efectos de cotización y constituir lagunas potencialmente importantes en la relación de protección futura, a no ser que la jurisprudencia laboral suavice el efecto de esta regla a través de la aplicación de la conocida doctrina <del paréntesis> proyectada sobre esos períodos en blanco desde el punto de vista aseguratorio”⁶⁴.

– La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo han quedado fuera del ámbito de protección de la norma⁶⁵, pudiéndose generar lagunas de cobertura⁶⁶, y resultando ciertamente llamativo, a la luz de la reiterada voluntad de la norma de acercarse a una protección “integral” de las situaciones de violencia así como a la vista de la Jurisprudencia del TJUE en relación con los tratamientos excluyentes o de minusvaloración de las situaciones relacionadas directamente con la maternidad, que permite contemplar el planteamiento de la LOVG sobre esta materia como una medida contraria a las directrices contra la discriminación⁶⁷. Por otro lado, y en esto resulta aun más sorprendente la carencia de la norma, si la trabajadora percibe la prestación de desempleo, cotizará por todas las contingencias (art. 214 LGSS).

– La asimilación opera con independencia de que se acceda o no a la protección por desempleo. Si se accede a la prestación, se cotiza por todas las contingencias, ingresando la empresa la aportación que le corresponda y la entidad gestora únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento de ésta de la cuantía de la prestación⁶⁸.

64. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 70.

65. Al respecto, véanse las críticas de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 755; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006, págs. 140-141; 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”, cit., pág. 49.

Véanse los arts. 23.1 RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, y 130 LGSS.

66. Sobre dichas lagunas, cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71.

67. En ese sentido, 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”, cit., págs. 49-50.

68. Hay que entender que esa previsión se aplica en aquellos casos en que la situación legal de desempleo prevista en el art. 208.1.2 LGSS, en relación con el art. 45.1.n) ET, persista al amparo de la suspensión contractual y no se genere la correspondiente protección por desempleo contributivo como consecuencia de la extinción del contrato, ya que en estos casos -art. 214 LGSS- el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las cotizaciones respectivas en la Tesorería General de la Seguridad Social, asumiendo las aportaciones empresariales y descontando de la cuantía de la prestación la aportación de la trabajadora.

La disp. adic. única del RD 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social, determina el alcance de la consideración como período de cotización efectiva en las situaciones de violencia de género:

– Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género, a los efectos del reconocimiento del derecho a determinadas prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo)⁶⁹, se computarán para el cumplimiento del período de cotización exigido para acceder a la prestación de que se trate, así como para la determinación de la base reguladora y, en su caso, del porcentaje aplicable para el cálculo de aquélla, y se considerará a las beneficiarias en situación asimilada a la de alta para acceder a las indicadas prestaciones.

– Durante el referido período, las beneficiarias mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

– La base de cotización que se tomará en cuenta, para aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, vendrá constituida por el promedio de las bases cotizadas durante los seis meses inmediatamente anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar⁷⁰. Si la beneficiaria no reuniera el citado período de seis meses de cotización, se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión.

– Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de su producción, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo de sus trabajadoras que hubieran tenido lugar como consecuencia de situaciones de violencia de género, de acuerdo con el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

69. Se excluyen las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo.

70. Se cumplen así las previsiones efectuadas por la doctrina en el sentido de que el desarrollo reglamentario no concedería un status menor de derechos a las trabajadoras por cuenta ajena que a las trabajadoras por cuenta propia (así, LOUSADA AROCHENA, J. F.: "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja", cit., pág. 756).

B) Su consideración como situación asimilada al alta

En ciertos supuestos puede alcanzar máxima relevancia esta segunda faceta, menos espectacular, pero merced a la cual se entiende cumplido el requisito general (art. 124.1 LGSS) de que quien pretenda ser beneficiario de las prestaciones se halle en alta o situación asimilada.

3.4. AYUDAS SOCIALES SUPLETORIAS

A) La renta activa de inserción

Conviene recordar que el artículo Primero. Catorce de la Ley 45/2002, por vía de incorporación de un nuevo número 4 a la disp. final 5.^a LGSS (“Habilitaciones al Gobierno en materia de protección por desempleo”) autorizó al Gobierno para que estableciera una Renta Activa de Inserción (RAI)⁷¹.

La RAI, definida por la LGSS como “una ayuda específica [...], dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral”⁷², “es un instrumento que trata de conjugar la asistencia social y la política de empleo”⁷³ (en ambos casos dirigidas, sobre todo, a la inserción laboral de los desempleados más frágiles), y que utiliza un tipo de ayuda o prestación (a modo de un tercer nivel de protección) dentro del sistema de protección por desempleo, añadido, por lo tanto, a las prestaciones y subsidios” y de acuerdo con el régimen financiero y de gestión de la Seguridad Social.

Los “Programas de Rentas Activas de Inserción” (PRAI) se crean en 1998, posteriormente en el año 2000 el RD 236/2000, de 18 de febrero, aprueba el correspondiente al año 2001, como continuación de las políticas preventivas previstas en el *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España* para 1999 y con el objetivo de aumentar la eficacia en las medidas individualizadas de acción (compromiso voluntario de actividad, tutoría individualizada de los desempleados con dificultades de inserción laboral y talleres de empleo)⁷⁴.

71. SEMPERE NAVARRO, A. V. *et alii*: *Políticas sociolaborales*, Tecnos, 2005, págs. 115-117. Muy recientemente, R. ESTEBAN LEGARRETA: *La renta activa de inserción*, Tirant lo Blanch, 2006.

72. Ap. 4 añadido por el art. 1.14 e la Ley 45/2002, de 12 diciembre.

73. VV.AA.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Thomson Aranzadi, 2005, pág. 2666.

74. Sobre el Programa de Renta Activa de Inserción para 2001, puede verse MOLINA NAVARRETE, C.: “Las rentas activas de inserción: un viaje inacabado desde la <marginalidad> a la <centralidad del sistema>”, *Relaciones Laborales*, 2003-I, págs. 443-447.

Hasta ese momento los mencionados programas habían requerido de habilitaciones específicas, pero la Ley 45/2002, además de establecer el Programa para el año 2002 (disp. Adic. 1.^a)^{75 76}, reproduciendo las líneas básicas del precedente e introduciendo diversas novedades en cuanto a requisitos (mayores de 45 años, sin protección por desempleo ni rentas, desempleados al menos doce meses; minusválidos; emigrantes retornados; víctimas de violencia doméstica), compromiso de actividad⁷⁷, incorporación o baja, tramitación administrativa, acciones de inserción laboral (tutoría, elaboración de un itinerario personal, ofertas de colocación, incorporación a planes de empleo o formación y acciones de voluntariado), Entidades colaboradoras, contenido de la ayuda⁷⁸, etc. incorporó a la LGSS una habilitación de carácter indefinido al Gobierno para que dentro de la acción protectora por desempleo pudiera establecer y regular las rentas activas de inserción⁷⁹.

Para el año 2003, el RD 945/2003, de 18 de julio, reguló el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y

75. Pese a que el régimen financiero y gestión de las ayudas contenidas en el PRAI coinciden con lo previsto para las prestaciones por desempleo, quizá por seguir lo previsto en los dos años anteriores, se ha optado por aprobar un Programa con validez anual y no indefinida. Resulta poco comprensible que una Ley aparecida en el BOE apenas unos días antes de finalizar el año haya tenido tan escasos reflejos, manteniendo la inercia de la anualidad como plazo de vigencia.

Sólo pueden beneficiarse del PRAI quienes lo soliciten antes de 31 de diciembre de 2002 y no hayan sido admitidos a los Programas establecidos por los RRDD 236/2000 y 781/2001.

76. Pese a que el régimen financiero y gestión de las ayudas contenidas en el PRAI coinciden con lo previsto para las prestaciones por desempleo, quizá por seguir lo previsto en los dos años anteriores, se ha optado por aprobar un Programa con validez anual y no indefinida. Resulta poco comprensible que una Ley aparecida en el BOE apenas unos días antes de finalizar el año haya tenido tan escasos reflejos, manteniendo la inercia de la anualidad como plazo de vigencia.

Sólo pueden beneficiarse del PRAI quienes lo soliciten antes de 31 de diciembre de 2002 y no hayan sido admitidos a los Programas establecidos por los RRDD 236/2000 y 781/2001.

77. La línea individualizadora (que, justamente, apareció sobre todo con los PRAI y similares) que he venido subrayando alcanza aquí su máximo exponente al establecerse como obligaciones de quienes se incorporan al Programa (y mientras permanezcan en él) las siguientes: 1) Proporcionar la documentación e información precisa. 2º) Participar en los programas de empleo o en las acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad. 3º) Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida. 4º) Renovar la demanda de empleo oportunamente. 5º) Comunicar las circunstancias relevantes a efectos del PRAI. 6º) Comparecer a las ofertas de empleo. 7º) Reintegrar las cantidades indebidamente percibidas. 8º) Buscar activamente empleo.

78. Consiste en el 75% del SMI (sin cotización alguna a cargo del INEM) y dura un máximo de diez meses, siendo compatible con ciertas becas, trabajo autónomo o a tiempo parcial (pero recuérdese el requisito sobre limitación de ingresos) o acciones de voluntariado.

79. Cfr. CRISTÓBAL RONCERO, R.: "El programa de renta activa de inserción en la Ley 45/2002, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (coord.): *Empleo, despido y desempleo tras las reformas de 2002. Análisis de la Ley 45/2002, de 12 diciembre*, Aranzadi, 2003, págs. 277 ss.

dificultad para encontrar empleo, refiriéndose, como eventuales beneficiarios del Programa a quienes tuviesen “acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica”, siempre que estuvieran inscritos como demandantes de empleo, careciesen de derecho a protección (contributiva o asistencial por desempleo) y de rentas superiores al 75% del salario mínimo (excluida la parte proporcional de pagas extras).

Para 2004, sin embargo, el Gobierno se limitó a ordenar la prórroga del programa establecido para 2003. Tal decisión fue formalizada por el RD 2/2004, de 9 de enero.

El Programa de renta activa de inserción para 2005 se regula en el RD 205/2005, de 25 de febrero⁸⁰, en condiciones similares a las de años precedentes⁸¹. La duración máxima de la renta es de once meses (art. 5.5), equivaliendo al importe del 80% del IPREM vigente en cada momento⁸², que se abona transcurrido 1 mes desde la admisión al programa, salvo las víctimas de violencia de género que tienen derecho a tal cantidad desde la fecha de la solicitud. Durante la percepción de la renta activa de inserción el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) no tendrá la obligación de cotizar a la Seguridad Social por ninguna contingencia. Entre las medidas especialmente adecuadas para las mujeres agredidas aparece la posibilidad de percibir un pago único equivalente a tres mensualidades de renta cuando deban de cambiar de residencia a causa de su condición (art. 7º). Otras novedades (compatibilidad parcial con trabajo, simplificación administrativa, reducción del período de espera) no son exclusivas de las víctimas de violencia y tampoco parece conveniente examinarlas con mayor detalle⁸³.

80. Como novedad del Programa para 2005, se prevén “ayudas para incentivar el trabajo”, mediante las cuales se introduce una excepción a la regla general de incompatibilidad del percibo de la renta de inserción y la simultánea prestación de trabajo por cuenta propia o ajena. Los beneficiarios del Programa que comiencen a trabajar a tiempo completo y lo hagan por un tiempo inferior a seis meses, podrán simultanear su actividad con el percibo de una cantidad equivalente al 25 por 100 de la renta, sin que ello reduzca la duración de su renta activa de inserción.

81. Tan similares, que se obvia el tenor del art. 23 LOVG respecto de la acreditación de la situación de violencia de género; llama la atención que se abandone el concepto anterior (“violencia doméstica”) y se adopte el nuevo, pero sin asumir el medio acreditativo querido por la Ley, lo que comporta una disfunción muy censurable.

82. Eso supone un equivalente a 375 euros mensuales; hasta un 25% (94 euros mensuales) pueden seguir cobrando los perceptores que obtengan un empleo.

83. Durante el año 2004, de las 56.422 personas que participaron en el Programa de Renta Activa de Inserción, 5.533 fueron víctimas de violencia doméstica.

En la actualidad, el RD 393/2006 de 31 de marzo, ha prorrogado para el año 2006 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el RD 205/2005⁸⁴.

El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), firmado el pasado 9 de mayo de 2006 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, pretende la configuración de la RAI como un derecho subjetivo y que durante su percepción se cotice a la Seguridad Social.

A tal fin se aprobará un Real Decreto de regulación de la RAI, configurándola con carácter permanente en lugar de anual, y previéndose que la entidad gestora cotice durante los once meses de duración de la RAI en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo establecidas en el art. 218.1 y 4 LGSS, es decir por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia.

Cuando el AMCE pide que se configure como un derecho está subrayando su entronque con las prestaciones de desempleo, configuradas de ese modo por la LGSS y normas concordantes. Se trata de abandonar el terreno de las ayudas, sometidas al albur de la aprobación anual de un reglamento y a la existencia de fondos económicos con los que hacer frente a su pago. Otra innovación del AMCE consiste en establecer la obligación de cotizar por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia, en sintonía con lo prescrito a propósito de los subsidios de desempleo.

Aunque las anteriores son previsiones del Acuerdo que deberá recoger, ya se verá cómo, el correspondiente RD de regulación de la RAI, lo cierto es que se mantiene la duración de la prestación en once meses (lo que puede ser incongruente con esa permanencia del derecho de que se hablaba) y que la RAI sigue estando dirigida a colectivos con especiales dificultades de obtener un empleo (mayores de 45 años, desempleados de más de 12 meses, personas sin derecho a prestaciones por desempleo o subsidios de ningún tipo, con rentas inferiores al 75 por 100 del SMI, discapacitados, emigrantes retornados y víctimas de la violencia de género). La única innovación concreta del Acuerdo consiste en establecer la obligación de la entidad gestora de esta prestación de cotizar por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia; de la misma forma como se hace cuando se percibe el subsidio por

84. Cfr. LUJÁN ALCARAZ, J.: "El Programa de Renta Activa de Inserción para 2005", *Aranzadi Social*, núm. 2, 2005.

desempleo. Con lo que esta regla acerca sin duda la RAI a una prestación más del desempleo.

B) La ayuda social específica para las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos

En cierta forma supletoria de la anterior puede considerarse la ayuda económica prevista en el artículo 27 LOVG y financiada con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, dirigida a las víctimas de violencia de género para las que quede acreditada insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo⁸⁵. Se trata de un derecho subjetivo mediante el que la LOVG asegura uno de sus principios rectores, recogido en su art. 2.e), cual es garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

Conforme al mencionado precepto, "cuando las víctimas de violencia de género⁸⁶ careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias⁸⁷, recibirán una ayuda de pago único siempre que se presuma que debido a su

85. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan suspendido su contrato de trabajo conforme al art. 45.1 n) ET no pueden solicitar la ayuda, aun cuando no tuviesen los períodos de cotización precisos para acceder a la prestación o subsidio por desempleo. No ocurre lo mismo respecto de las trabajadoras que, por no poder certificar la necesidad de la suspensión para garantizar su protección (por ejemplo, pidiendo una excedencia voluntaria), no tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo. De modo similar, podrían solicitar la mencionada ayuda las trabajadoras en situación de incapacidad permanente que no reúnan los requisitos para acceder a la prestación por desempleo en sus modalidades contributiva y asistencial.

86. Adviértase que el precepto no alude a las "trabajadoras" sino a las "víctimas de violencia de género".

87. El umbral de ingresos coincide con el exigido para la percepción del subsidio por desempleo (art. 215.1.1 LGSS). Únicamente se tendrán en cuenta las rentas o ingresos de que disponga o pueda disponer la solicitante de la ayuda, sin que se computen a estos efectos las rentas o ingresos de otros miembros de la unidad familiar que convivan con la víctima. Si la solicitante de la ayuda tuviera responsabilidades familiares, se entenderá que cumple el requisito de carencia de rentas cuando la renta mensual del conjunto de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional (art. 4 RD 1452/2005).

edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional⁸⁸. Se trata de una renta mínima, de carácter asistencial, que pretende hacer frente a una situación similar a la que define el Sistema de Seguridad Social para acceder a las prestaciones no contributivas⁸⁹.

El contenido de la ayuda remite a una prestación de tracto único⁹⁰ y equivalente al importe de seis meses de subsidio por desempleo⁹¹, si bien aumenta en los casos de minusvalías⁹² o de responsabilidades familiares⁹³, “dando cabida a uno de los aspectos de la Ley en que se manifiesta con mayor claridad la necesidad de contemplar las situaciones de violencia como discriminaciones múltiples”⁹⁴.

Su concesión y abono corresponde a “las Administraciones competentes en materia de servicios sociales”, que son las Comunidades Autónomas en prácticamente todos los casos⁹⁵. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incor-

-
88. Si se conoce el dato de que la mayoría de las víctimas tienen menos de 50 años la referencia a la edad y su relación con las dificultades de empleabilidad de la mujer recortan las posibilidades de que gran número de maltratadas puedan recibir tal ayuda (es por ello, tal vez y entre otras cosas, por lo que la memoria económica que acompaña a la Ley estima que esta medida afectará a menos de 570 personas). Siendo lógico que los derechos económicos recaigan antes en las mujeres más maduras y con situaciones de personas a su cargo, lo cierto es que no deberían hacerse tan difíciles para el resto de víctimas.
89. Y que podría haberse regulado como una nueva modalidad de aquéllas (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”, cit., pág. 59).
90. El CES considera que debería ser una opción de la mujer la forma de percepción de la misma, ya sea como pago único o mensual.
91. A su vez, el actual art. 217.1 LGSS establece que la cuantía del subsidio equivale al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.
92. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo. A los efectos del RD 1452/2005, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en el art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (disp. adic. RD 1452/2005).
93. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.
94. 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”, cit., pág. 59.
95. El MTAS reembolsará el importe íntegro de estas ayudas a la Administración que hubiera efectuado el pago, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca mediante el sistema de cooperación aplicable a la relación entre dicho Ministerio y la Administración (art. 8 RD 1452/2005).

porarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 del art. 21 LOVG, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima⁹⁶. Este informe, necesario para el reconocimiento del derecho, se emitirá por el SPE competente con carácter excepcional y para el momento en que se tramite la concesión de la ayuda, "pues deben quedar salvaguardados los objetivos principales perseguidos por la política de empleo, uno de los cuales es asegurar políticas adecuadas de integración laboral a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades, garantizándoles la aplicación de políticas activas de empleo, garantía que constituye, a su vez, uno de los fines del Sistema Nacional de Empleo, por lo que, en el caso de que desaparezcan o se modifiquen las circunstancias que hagan prever la no empleabilidad de la víctima, el itinerario de inserción profesional debe ser retomado"⁹⁷.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el art. 23 LOVG (orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal).

Se trata de ayudas compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual⁹⁸.

Dicha ayuda social ha sido regulada por el RD 1452/2005, de 2 de diciembre, y podrá percibirse, si se reúnen los requisitos legal y reglamentariamente exigidos, a partir del día 18 de diciembre de 2005 (fecha de entrada en vigor).

3.5. SINGULARIDADES EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Las prestaciones de desempleo no amparan a los trabajadores autónomos y, en consecuencia, las mujeres que sean autónomas y víctimas de violencia de género no

96. En la apreciación de la edad, se tendrá en cuenta aquellas edades de las que el SPE, de acuerdo con su experiencia, pueda inferir la dificultad para la inserción laboral. Por lo que se refiere a las circunstancias relativas a la preparación general o especializada de la víctima, se estimará, fundamentalmente, aquellos supuestos de total falta de escolarización o, en su caso, de analfabetismo funcional. En la valoración de las circunstancias sociales se atenderán las relacionadas con la situación de violencia sufrida y su repercusión en la participación o aprovechamiento de los programas de inserción, con el grado de minusvalía reconocido, así como cualesquiera otras que, a juicio del SPE competente, puedan incidir en la empleabilidad de la víctima (art. 5 RD 1452/2005).

97. Exposición de Motivos RD 1452/2005.

98. Silencia la LOVG la compatibilidad de estas ayudas con las previstas por las Comunidades Autónomas.

acceden a las prestaciones de desempleo previstas en el art. 21.2 LOVG. Así, aunque el grueso de la protección que el sistema de Seguridad Social dispensa a las víctimas está pensado para las trabajadoras por cuenta ajena, también la LOVG ha introducido una específica norma pensando en quienes posean la condición de “trabajadoras por cuenta propia”.

El art. 21.5 LOVG califica como situación asimilada al alta el período de “cese de actividad”⁹⁹ de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género (acreditada en los términos del art. 23 LOVG) que sea necesario para hacer valer su protección o su derecho a la asistencia social integral, con un máximo de seis meses¹⁰⁰. Durante ese período se suspende la obligación de cotizar, pero se considera como período de cotización efectiva, tomando como base de cotización la media de los seis meses anteriores (art. 21.5 LOVG); si la beneficiaria no reuniera este período se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión.

Por lo demás, a diferencia de lo previsto para las trabajadoras asalariadas en el art. art. 124.5 LGSS, a las trabajadoras autónomas no se les excluye ninguna prestación, ni siquiera la incapacidad temporal, acaso porque “su situación es de alta pura y simple”¹⁰¹.

3.6. ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL

A través de la LOVG se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar, entre otros fines, el de “reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más alta eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico” [art. 2.c) LOVG].

La compleja red de administraciones locales y autonómicas que desarrollan funciones en el ámbito de los servicios sociales es requerida por la LOVG a la hora de asegurar el derecho de las víctimas de violencia de género a cuidados “de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral” (art. 19.1 LOVG). La

99. Expresión que tanto puede apuntar hacia la paralización temporal como definitiva de la actividad.

100. Parece que se ha pensado en una duración exclusiva de seis meses, aunque tampoco ha quedado del todo claro que se trate de un máximo.

101. LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 756.

organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios "de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional" (art. 19.1 LOVG).

Esta multidisciplinariedad se corresponde con la necesidad de facilitar a las víctimas información adecuada sobre sus derechos, atención psicológica, apoyo social, seguimiento de sus reclamaciones de derechos, apoyo educativo a la unidad familiar, formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos y apoyo a la formación e inserción laboral (art. 19.2 LOVG).

Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

El Convenio firmado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General del Poder Judicial en orden a posibilitar la "teleasistencia" de las mujeres que lo precisen también constituye un buen ejemplo de colaboración institucional en orden a la consecución de los objetivos de asistencia integral perseguidos¹⁰².

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ha llevado a cabo la firma de protocolos de colaboración con diversos organismos, al objeto de impulsar y desarrollar, en el ámbito de sus respectivas competencias, actuaciones conjuntas dirigidas a facilitar una información puntual y ágil de la existencia del servicio de teleasistencia móvil para la protección de las víctimas de violencia de género de todo

102. A finales de 2004, el ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha este servicio estatal y gratuito que, a través de un teléfono móvil con GPS, permite la protección y localización de las mujeres víctimas de la violencia de género durante las 24 horas del día. Las mujeres deben solicitar el servicio en los servicios sociales de sus ayuntamientos. El programa fue concebido a través de un convenio entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). El Gobierno ha destinado 18 millones de euros al servicio. La colaboración del Consejo General del Poder Judicial, como autoridad judicial competente para la emisión de Orden de Protección, resulta de sumo interés para facilitar a la víctimas de violencia de género, a través de los juzgados que tramitan estos procedimientos, información y orientación de los recursos de apoyo existentes. El protocolo firmado tiene como principal objetivo facilitar una información puntual y ágil a las mujeres con orden de protección de la existencia del servicio de teleasistencia móvil, así como de los trámites a llevar a cabo para acceder al mismo. Para ello, el CGPJ remitirá a los jueces y magistrados competentes en materia de protección a la víctimas de violencia de género información relativa al programa para que informen a las mujeres con orden de protección del servicio.

el país, así como de los trámites a llevar a cabo para acceder al mismo. Los protocolos articulados hasta la fecha son:

– Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Fiscalía General del Estado (17 de marzo de 2005).

– Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General de la Abogacía Española (15 de marzo de 2005).

– Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General del Poder Judicial (2 de marzo de 2005).

– Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Secretaría de Estado de Justicia (20 de abril de 2005).

– Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Estado de Seguridad (20 de abril de 2005).

Quizá sea este lugar adecuado para recordar que las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores¹⁰³.

4. LA ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO CONDICIÓN DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CARÁCTER SOCIAL

Principal requisito subjetivo para que se aplique la LOVG 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 probarlo¹⁰⁴. Este es un requisito que se exige para poder ejercer todos los derechos que se reconocen en el ámbito de la relación laboral (cfr. art. 23 LOVG) o funcionarial (cfr. art. 24 LOVG), incluso en el

103. En tal sentido se pronuncia el art. 28 LOVG, al tiempo que remite a la legislación específica en la materia. Sobre el particular, cfr. art. 25 LPGE 2007: “El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores de edad”. El citado Informe del Senado francés subraya la obligación que las Corporaciones Locales de Gran Bretaña poseen de facilitar un alojamiento inmediato siempre que se considere que es lo mejor para la mujer que aún comparta hogar con su pareja.

104. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, cit., pág. 347.

trabajo por cuenta propia (cfr. art. 23 LOVG), así como para acceder a la protección por desempleo que se ofrece cuando la violencia doméstica determina la pérdida temporal o definitiva del empleo (disp. adic. 42.ª LOVG) y, finalmente, para obtener las ayudas sociales y económicas a que se refiere la LOVG (cfr. art. 27.3 LOVG). Sin perjuicio de que la empresa pueda aceptar vías acreditativas de menor intensidad (en cuyo caso ni la empresa ni la trabajadora obtendrían los beneficios de Derecho Público previstos en la LOVG)¹⁰⁵, son dos los títulos documentales que puede aportar la mujer:

– Una orden de protección a su favor, adoptada con arreglo al art. 544 ter de la LECrim y expedida por el correspondiente Juzgado (de Violencia sobre la Mujer o de Primera Instancia e Instrucción), en los casos en que “existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 135 del Código Penal resulte una situación objetiva de riesgo para la misma que requiera la adopción de alguna de las medias de protección reguladas en este artículo”. La orden de protección confiere un estatuto integral de protección: medidas cautelares de orden civil y penal, pero también “de asistencia y protección social” (art. 544.ter.5 LECrim); las referidas al alejamiento del inculcado se adoptarán teniendo en cuenta, entre otros extremos, su “situación laboral” (art. 544.bis LECrim). El procedimiento judicial para obtener la orden de protección es ágil y sencillo, prevé un trámite de audiencia a la víctima o su representante legal, al solicitante y al agresor, trámite al que será convocado también el Ministerio Fiscal. Celebrada la audiencia, el juez resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que adopte. Durante el primer año (2004) que tuvo vigencia esta figura los Jueces emitieron un total de 21.329 órdenes de protección, de las que 4.496 lo fueron a favor de mujeres extranjeras; por descontado, la vigencia temporal de las mismas es muy heterogénea.

– El informe del Ministerio Fiscal será también título hábil para la acreditación referida cuando el mismo indique que existen indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección¹⁰⁶; ahora

105. En opinión de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71, “teniendo en cuenta la trascendencia de la independencia económica de la víctima de violencia de género cabe dudar de si era éste el mejor mecanismo posible”.

106. El Consejo de Estado había solicitado una mayor concreción de los supuestos en que podría utilizarse este excepcional medio de acreditar la situación de violencia, sin que su observación haya sido recogida por la Ley.

bien, pese a la dicción de la norma, cuando recaiga resolución judicial denegando la orden solicitada, sería erróneo pensar que un anterior Informe de la Fiscalía conserva su eficacia acreditativa de violencia de género ejercida sobre la trabajadora¹⁰⁷.

5. BIBLIOGRAFIA

- ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Revista de Derecho Social*, núm. 30, 2005.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: "La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género", en CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS (Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson-Aranzadi, 2006.
- CORREA CARRASCO, M. (Coord.): *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Thomson-Aranzadi, 2006.
- DÍAZ AZNARTE, M. T.: "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2005.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005.
- GARCÍA NINET, J. I.: "Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género" (I, II y III), *Tribuna Social*, núm. 170, 2005.
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: "El acoso moral por razón de género", *Aranzadi Social*, núm. 15, 2004. "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja", en *Actualidad Laboral*, núm. 7, 2005.
- MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (Coord.): *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario*, Thomson-Aranzadi, 2006.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006.

107. SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", cit., pág. 108.

- MOLINA NAVARRETE, C.: "Las nuevas leyes <antiacoso>: ¿tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo -mobbing-?", *La Ley*, 28 de enero de 2004.
- Las dimensiones socio-laborales de la "lucha" contra la "violencia de género" : a propósito de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 264, 2005.
- PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: "Las reformas laborales, de empleo y de Seguridad Social efectuadas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", 2005.
- PEÑAFORT LORENTE, R. de: *Una juez frente al maltrato*, Editorial Debate, 2005.
- PUEBLA PINILLA, A. de la: "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", *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2005.
- 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*, núm. 80, 2005.
- RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios*, Thomson-Civitas, 2005.
- ROJAS RIVERO, G. P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005.
- 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", *Información Laboral*, núm. 14, 2005.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en MUERZA ESPARZA, J. (Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico Penales, Procesales y Laborales*, Thomson-Aranzadi, 2005.
- "La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: una introducción para laboristas", *Aranzadi Social*, núm. 4, 2005.
- 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*, núm. 20, 2005.