

# **LA PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA. APORTACIONES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO**

**Dr. José Javier Miranzo Díez**  
Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Castilla-La Mancha. Cuenca

**Resumen:** *La lucha contra la violencia de género constituye desde hace tiempo uno de los objetivos y de las prioridades de las políticas públicas de nuestro país. La articulación de un moderno instrumento legal, la LOPIVG, que dispensa un tratamiento integral a la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género, ha permitido abordar el fenómeno de la violencia de género desde una perspectiva multidisciplinar. Una protección integral, donde el Derecho del trabajo tiene y debe tener un papel relevante. El presente trabajo tiene como objetivo analizar las posibles medidas laborales de protección a la víctima de la violencia de género.*

**Palabras clave:** *Violencia. Género. Mujer. Protección. Medidas laborales.*

## **Introducción**

El hecho de que durante el pasado año 2008 fallecieran en España 75 mujeres a causa de la violencia de género<sup>[1]</sup> ilustra con claridad la gravedad y la dimensión que alcanza el problema de la violencia doméstica en nuestro país.

No se trata, desde luego, de un fenómeno nuevo ni particular de la sociedad española. De hecho, la violencia de género es desde hace tiempo una lacra social que sufren en igual o similar medida el resto de los países de nuestro entorno<sup>[2]</sup>. Así lo reconoce la propia UE que, ante la extensión de problema, no ha dudado en contemplar en los últimos años la prevención y protección de las víctimas de la violencia de género, como una prioridad en sus Programas de Acción Comunitaria (DE LA PUEBLA, 90), calificando la violencia ejercida sobre la mujer como un auténtico “atentado a su derecho a la vida, a la seguridad, a la dignidad e integridad física y emocional”<sup>[3]</sup>.

Nuestro ordenamiento jurídico, como es conocido, cuenta desde hace más cuatro años con un moderno instrumento legal para la protección de las víctimas de violencia de género. Se trata de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de

---

Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>4[4]</sup>, cuya novedad más notable se encuentra precisamente, tal y como sugiere su rúbrica, en el intento de ofrecer una “una respuesta global” y multidisciplinar a la violencia de género, contemplando a tal efecto la norma todo un mosaico de medidas jurídicas penales, civiles y laborales, de asistencia sanitaria y psicológica, y de protección social, destinadas a prevenir la violencia de género, garantizar la seguridad de las víctimas y lograr su integración social<sup>5[5]</sup>.

La publicación de esta norma, por otra parte, como no podría ser de otra forma en una concepción “integral” del fenómeno de la violencia doméstica, ha ido acompañada de toda una serie de medidas de distinta naturaleza, como ha sido la creación o el fortalecimiento de las redes sociales e institucionales de apoyo y de atención a las mujeres maltratadas; una mayor aportación de recursos materiales y personales dirigidos a combatir con mayor eficacia el fenómeno de la violencia sexista; y sobre todo, un encomiable esfuerzo de las instituciones por lograr una mayor sensibilización en la sociedad. Elementos todos ellos sin los cuales la eficacia de esta reforma legal hubiera quedado sin duda sensiblemente mermada.

En este sentido, no cabe duda que la publicación de la LPIVG ha supuesto un punto de inflexión en nuestro ordenamiento jurídico en la lucha contra el fenómeno de la violencia doméstica, siendo expresiva de la decidida voluntad de la sociedad y de los poderes públicos de erradicar todo tipo de comportamientos violentos en el seno de la vida familiar.

Y, sin embargo, a decir verdad, a pesar de todas las medidas legales y de los esfuerzos realizados, bien sea por el temor de las víctimas a denunciar a su agresor, lo que impide activar adecuadamente los mecanismos de protección previstos en la norma, bien sea por la insuficiencia los medios de control, por las deficiencias técnico-jurídicas de la propia norma, o, en fin, por la falta de un suficiente sensibilización de la sociedad frente al fenómeno, lo cierto es que los resultados, como evidencian los datos estadísticos, no se pueden calificar ni mucho menos de satisfactorios. Baste recordar al respecto el hecho de que en el período comprendido entre el año 2005, fecha de entrada en vigor, y el año 2008, el número de mujeres fallecidas anualmente por esta causa ha seguido incrementándose paulatinamente, pasando de las 57 víctimas mortales del año 2005, o las 68 y 71 de los años 2006 y 2007, a las 75 del año 2008<sup>6[6]</sup>, lo que, ciertamente, arroja un balance, a la par que sorprendente, desolador.

Tampoco resulta alentador, desde luego, el elevado número denuncias por malos tratos registradas en nuestro país, que se incrementa paulatinamente año a año, con más de 200.000 casos en año 2008<sup>7[7]</sup>. Dato éste, sin embargo, que merece ser valorado con cierta cautela, pues obviamente la esencia de cualquier sistema

---

legal contra la violencia doméstica se encuentra en el grado de eficacia que sea capaz de ofrecer en la protección a la víctimas, generando en ellas la suficiente confianza para que puedan sin temor, con las máximas garantías de seguridad posibles, denunciar a sus agresores. O, dicho en otros términos, el aumento del número de denuncias no constituye en sí mismo un valor negativo si se conecta con la finalidad primordial perseguida en la propia norma, que no es otra que habilitar cauces adecuados para que las víctimas puedan denunciar con seguridad a sus agresores. De hecho, quizás, de todos los datos aportados por las instituciones, el más preocupante y significativo, por cuanto supone una auténtica fisura en este sistema de protección, y además indica bien a las claras la complejidad del fenómeno al que nos enfrentamos, es el que se refiere al hecho de que en un alto porcentaje de las agresiones con víctimas mortales, concretamente en 54 de los 75 casos registrados en el año 2008, las mujeres no hubieran presentado denuncia previa ni en consecuencia tampoco solicitado la oportuna orden de protección.

Desde este punto de vista, pues, es vital que el sistema favorezca, promueva, y garantice la delicada transición que necesariamente, en un momento determinado, ha de producirse en los supuestos de violencia doméstica desde lo íntimo a lo público. Y, por ello, cualquier cambio de tendencia en esta dirección, aunque sea a costa de engrosar las estadísticas, debe ser bien recibido y es un dato que, al menos en una primera fase, debe valorarse positivamente en tanto supone la constatación de la ruptura de la tradicional resistencia y temor de las mujeres maltratadas a no denunciar ni emprender acciones legales contra sus agresores.

Y, desde luego, en este penoso camino que lleva hasta la denuncia pública de los malos tratos, un aspecto esencial a tener en cuenta es, sin duda, el que atañe a la estabilidad laboral y la protección social de las mujeres víctimas de la violencia doméstica. Ámbito en el que, como es lógico, se insertan las medidas laborales contempladas en la norma y desde donde el Derecho del trabajo puede y debe contribuir a fortalecer la posición de la víctima.

## **I. Principios generales**

En la protección inmediata de la mujer maltratada, juega un papel absolutamente esencial la respuesta global que desde el Derecho se ofrezca a la mujer maltratada. Esta proviene fundamentalmente del orden penal, incluyendo aquí sus aspectos preventivos, pero todos coincidiremos que incluso desde un punto de vista estrictamente jurídico, el problema de la violencia de género no es sólo o exclusivamente un problema jurídico de orden penal. Desde luego, una adecuada respuesta punitiva del Estado frente a actos de violencia de género es esencial y constituye el primer paso firme para la protección de la mujer maltratada, pero la violencia de género tiene una dimensión notablemente más amplia que requiere un tratamiento jurídico integral que incluya también la protección desde otros ámbitos, y muy especialmente, por lo que al mundo del Derecho se refiere, desde el ámbito social y laboral.

El marco general de protección que desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad ofrece a la mujer maltratada la Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género incluye medidas de variada índole y naturaleza: desde aquellas que tienen como objetivo que la mujer pueda conciliar y seguir desarrollando con la mayor normalidad posible su trabajo a pesar de la situación personal y familiar generada por la violencia doméstica, favoreciendo en caso necesario los mecanismos de sustitución temporal de la trabajadora, hasta las que otorgan una protección especial frente a los actos extintivos del empresario, pasando, como no, por aquellas otras, seguramente de mayor interés práctico, que pretenden dispensar una mayor cobertura de Seguridad Social o de desempleo o que favorecen la reinserción laboral de la mujer maltratada a través de medidas de fomento de la contratación.

Todas ellas sin embargo tienen una base común y comparten una misma finalidad. Son disposiciones que se sitúan esencialmente en la perspectiva de la reparación, no de la evitación del daño, ya que su finalidad básicamente es aportar soluciones de distinto tipo para que la víctima pueda protegerse o recuperarse totalmente de la situación que ha vivido o que está viviendo, y en su caso, obtener recursos económicos con los que seguir subsistiendo, al menos temporalmente” (GALA, 2005: 30). Lo cual no quita, claro está, para estas medidas laborales, al igual que el resto de las contempladas en la norma, tengan también un alto componente de prevención y *sensibilización* hacia el problema de la violencia de género, que en este caso se traduce en la necesaria implicación del mundo empresarial en la lucha contra la violencia de género.

Todas ellas, en fin, por otra parte, parten de la consideración común de que para recuperar la “normalidad”, el dominio y destino de su propia vida personal y familiar, es un elemento indispensable procurar la independencia económica de la mujer.

El análisis que sigue se ciñe exclusivamente a aquellas medidas de la LPIVG que inciden en el contenido y desarrollo de la relación laboral de la mujer trabajadora, realizando una descripción necesariamente sintética de las mismas. Medidas que en consecuencia presuponen que la mujer, cuando se produce la situación de violencia doméstica, tiene la consideración de trabajadora por cuenta ajena, esto es, mantiene viva una vinculación laboral con la empresa, que, sin embargo, puede ver peligrar como consecuencia de esta situación.

Básicamente, estas medidas se concretan en cuatro aspectos de la relación laboral claramente diferenciados en la norma:

- Reducción de jornada, y, en su caso, reordenación del tiempo de trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Suspensión del contrato de trabajo
- Extinción del contrato de trabajo.

Lógicamente, aunque queden fuera de nuestro análisis, hay que señalar que junto a éstas, la LPIVG también recoge toda una serie de medidas complementarias

en el ámbito de la Seguridad Social, de igual o mayor trascendencia que las anteriores, que tratan de dispensar a las mujeres que se ven obligadas a pasar por alguna de estas situaciones la correspondiente protección social.

## **II. Ambito objetivo y subjetivo de la LPIVG**

Sobre el ámbito objetivo de la LPIVG interesa destacar fundamentalmente dos aspectos:

- El primero se refiere a que la LPIVG no es una norma que pretenda abordar el problema de la violencia (moral o sexual) padecida por la mujer en el centro de trabajo (FERNÁNDEZ LÓPEZ, 2005: 20), sino que se circunscribe a la violencia generada en el mundo de la pareja. Lo que viene a significar que quedan excluidos de su ámbito, remitiéndose a la normativa específica, los problemas de acoso sexual o moral en el trabajo, sea éste vertical (empresarios-subordinados), sea horizontal (entre compañeros), o mixto.

En realidad, desde la perspectiva laboral, el único caso que podría quedar comprendido dentro de su ámbito sería aquél que confluyeran las personas de compañero de trabajo/compañero sentimental/maltratador. Pero aquí la solución debería pasar, al igual que el *mobbing*, por el despido del trabajador maltratador y la aplicación, en su caso, del resto de las medidas contempladas en el art.21 LPIVG. Sin embargo, precisamente, para los casos en los que el maltratador/compañero sentimental fuera el propio empresario, no hay respuesta desde el Derecho del Trabajo, sin perjuicio de que resulten de aplicación el resto del conjunto de medidas de otra naturaleza que establece la LPIVG,

- El segundo lugar, debe advertirse que las medidas relacionadas con el trabajo despliegan toda su eficacia cuando se produce el supuesto de hecho delimitado por la ley, es decir, cuando ya existe una mujer que ha sido víctima de la violencia de género. Supuesto de hecho, cuyos elementos configuradores pasan aquí a segundo plano dado que vienen predefinidos por la ley penal, no por la social, que no requiere en consecuencia adicionar nuevos requisitos para que opere la protección. Se puede decir, pues, en este sentido, que existe una subordinación de la ley laboral respecto a la penal (SEMPERE, 2005: 3).

La posibilidad de extender estos beneficios laborales a quienes estén en peligro de sufrir una situación de violencia doméstica no es de todo punto descartable, pero presenta importantes obstáculos (inseguridad, posibles abusos,...). En cualquier caso, su aplicación sigue condicionada a la existencia de una orden de protección.

Por lo que el ámbito subjetivo de la ley se refiere, aunque en principio parece claramente delimitado en la norma, conviene que hagamos alguna matización adicional:

1.- Las beneficiarias de las medidas que inciden en la relación laboral son la mujeres “trabajadoras”, incluyendo también a las trabajadoras “funcionarias” o

asimiladas (relaciones de carácter especial). Lo que presupone que están en edad de trabajar y prestan una actividad retribuida por cuenta ajena.

Por tanto, la primera condición para que nazca la protección es que estemos en presencia de una “mujer” maltratada. Sin la existencia de una mujer que sea víctima de violencia de género no pueden aplicarse las medidas sociolaborales (MUERZA, 2005: 96), aún cuando la violencia venga referida a otro tipo de personas, como por ejemplo, transexuales que no tengan reconocida legalmente la condición de mujer.

Por su parte, la condición de trabajadora por cuenta ajena implica que las medidas laborales no resultan de aplicación a las trabajadoras autónomas, ni a las mujeres sin actividad asalariada, lo cual no significa, claro está, que estos colectivos queden desprotegidos socialmente frente al fenómeno de la violencia de género, sino que su protección se realiza por otras vías. Básicamente, por la vía de las políticas activas de empleo y de las ayudas asistenciales.

2.- Las medidas laborales son de aplicación sin que pueda exigirse exigencia adicional alguna relativa a sus condiciones profesionales (empleo estable, jornada a tiempo completo, antigüedad,...), o personales de la víctima, como su origen, nacionalidad o religión, que a estos efectos (art.17.1 LPIVG) resultan absolutamente irrelevantes (SEMPERE, 2005: 15).

### **III. Medidas que inciden en el tiempo de trabajo**

La norma contempla una serie de medidas cuya finalidad es la conservación de la relación laboral de la mujer, adaptando su contenido a las circunstancias personales o familiares de la víctima. Son básicamente tres las medidas contempladas en el art.21 LPIVG: la reordenación (o reducción) del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica de la trabajadora y el cambio de centro de trabajo.

La duda surge en la posibilidad de la víctima de solicitar y obtener cambios funcionales, medida no contemplada expresamente en la norma, pero que hay que pensar que en una interpretación flexible, por su menor entidad, debe quedar incluida entre las opciones de la trabajadora, o bien, en todo caso, remitir su concreción a la negociación colectiva.

#### **1. Reordenación del tiempo de trabajo**

El art. 37.7 ET, incorporado en virtud de la disposición adicional 7ª Ley 1/2004, especifica que la reordenación del tiempo de trabajo puede hacerse bien a través de una adaptación del horario, bien a través de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del horario. De todas las medidas contempladas por el legislador, quizás sean éstas la más adecuadas a la finalidad perseguida en la norma, pues permiten a la víctima de la violencia doméstica

obtener una nueva distribución del tiempo de trabajo que le puede facilitar reorganizar su vida en función de las necesidades surgidas a raíz de la situación de violencia en la que se encuentra inmersa.

Sin embargo, no se contempla como un derecho subjetivo de la trabajadora incondicionado, pues es necesario tener en cuenta que, a tenor del art.21 LPIV, los derechos que surgen del precepto son ejercitables en los términos concretos previstos en los convenios o, en su defecto, en los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores o individualmente con la propia trabajadora. Así, si bien es cierto que, a falta de regulación convencional o de acuerdo, la concreción del disfrute de estos derechos corresponde a la trabajadora, en caso de discrepancias, hay que acudir el procedimiento judicial diseñado en el art.138 LPL<sup>81</sup> para la fijación del período de lactancia.

En términos prácticos, la remisión de la norma al procedimiento del art.138 LPL significa que, en caso de discrepancias entre las propuestas de la trabajadora y la empresa sobre el derecho, o los términos de su ejercicio, la resolución de las mismas corresponde al órgano judicial, ante quien habrá de acreditarse no sólo la condición de víctima de violencia doméstica, sino también que la finalidad perseguida por la modificación solicitada se ajusta y es adecuada a la finalidad de hacer efectiva la protección y su derecho a la asistencia social.

El juez laboral ha de realizar en estos casos un juicio de equidad ponderando los distintos intereses en juego (FERNÁNDEZ LÓPEZ, 2005: 47). El interés de la víctima, de un lado, y de otro, el interés empresarial de ordenar la empresa conforme al poder de dirección que le atribuye el ordenamiento jurídico según criterios de eficacia y necesidad empresarial.

Hay que advertir, sin embargo, que la aplicación de este tipo de medidas no siempre será posible pues dependerá en gran medida del tipo de actividad que se desarrolle y sobre todo, de la dimensión de la empresa.

## **2. La reducción de jornada**

La reducción de la jornada es una posibilidad que ya venía contemplada en el art.37.5 ET para los supuestos de cuidados de familiares. Ahora es reconocida en el art.37.7 ET para las mujeres víctimas de violencia pero sin la limitación de que la reducción lo sea entre un octavo y la mitad de la jornada como ocurre en aquélla. Tampoco se fija un límite temporal para el ejercicio de este derecho.

La reducción de jornada comporta lógicamente la disminución proporcional del salario, convirtiendo a la trabajadora en una trabajadora a tiempo parcial a la que le serán de aplicación las normas del contrato a tiempo parcial, como, por ejemplo, la imposibilidad de realizar horas extraordinarias.

---

La reducción de la jornada del art.37.7 ET no se contempla, sin embargo, como una situación protegida de desempleo.

#### **IV. Movilidad geográfica**

En ocasiones, la solución laboral a la situación de violencia doméstica, pasa por trasladar a la trabajadora de centro de trabajo en la misma o en distinta localidad.

El actual art.40.3 ET contempla esta posibilidad reconociendo a la trabajadora víctima de violencia doméstica que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional equivalente que la empresa tenga vacante en otros de sus centros de trabajo.

Aunque el precepto parece referirse exclusivamente a cambios de puesto de trabajo que comporten cambio de residencia (traslados), deben incluirse aquí los cambios de puesto de trabajo dentro de la misma localidad y que por tanto no impliquen necesariamente modificación de la residencia de la trabajadora, si ello es solución suficiente por sus circunstancias personales para la situación de la trabajadora. Tal puede ser el caso de las trabajadoras que prestan sus servicios en una gran ciudad donde la empresa tiene varios centros de trabajo en la misma localidad o en localidades próximas. Lo contrario puede conducir a situaciones un tanto ilógicas y limitar el ejercicio del derecho por la trabajadora, cuando lo cierto es que lo importante aquí es que la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, sea cual sea la ubicación del nuevo puesto de trabajo.

El traslado, en todo caso, tendrá una duración inicial por un período de 6 meses con derecho a reserva del puesto de trabajo, transcurrido el cual, si la trabajadora continúa en el nuevo puesto, se pierde el derecho de reserva del puesto de trabajo. El período, desde luego, se antoja demasiado rígido, en tanto se contempla sin consideración alguna a las circunstancias personales de la víctima, y sin posibilidad de que la víctima pueda exigir un período de duración inferior (DE LA PUEBLA, 2005: 97).

El precepto también plantea otra serie de problemas en orden, por ejemplo, a su posible colisión con otros derechos de preferencia al traslado reconocidos a otros trabajadores, la ausencia de garantías de información de la existencia de vacantes, o la reincorporación de la trabajadora una vez vencido el plazo inicial de 6 meses (MENÉNDEZ Y VELASCO, 2006: 89-94). Y en todo caso, como ocurre con otras previsiones de la norma, habrá que considerar que el alcance de la medida es limitado pues no siempre se podrá hacer efectivo este derecho en pequeñas y medianas empresas que cuenten con un solo centro de trabajo habida cuenta de que se condiciona a la concurrencia de tres factores. A saber.



- La necesidad acreditada de abandonar el puesto por la situación de violencia doméstica.
- La existencia de vacantes.
- Y que el nuevo puesto sea del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La falta de alguno de estos presupuestos podría llevar al empresario a rechazar la solicitud de la trabajadora

## **V. Suspensión del contrato**

El art.45.1 ET reconoce a la trabajadora víctima de la violencia doméstica el derecho a suspender el contrato de trabajo, incorporando así una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo a la larga lista de causas de suspensión que ya contenía el precepto. Se trata en este caso de dar cobertura a las posibles ausencias prolongadas de la trabajadora en su puesto de trabajo por causa de la violencia de género, más que a otras situaciones de ausencias esporádicas, por incapacidad temporal, por ejemplo, que podrían encontrar cobertura en otros instrumentos que habilita el ordenamiento.

La duración de la suspensión del contrato es de seis meses aunque puede prorrogarse por el juez de violencia doméstica (no por el juez de lo Social) por períodos de tres meses hasta un máximo dieciocho.

La decisión de suspensión del contrato corresponde de forma exclusiva a la trabajadora (MENÉNDEZ y VELASCO, 2005, 37), siendo suficiente para poder ejercitar el derecho la prueba de la situación de violencia doméstica, no necesariamente a través de la Orden de protección o de la intervención del Ministerio Fiscal, debiendo entenderse que en caso de discrepancias con el empresario, al tratarse de una cuestión laboral, que la cuestión debe ser decidida por el juez de orden Social (FERNÁNDEZ LÓPEZ, 2005: 39-40). Las prórrogas, por su parte, que al igual que el período inicial, son decididas por el juez de violencia doméstica, normalmente serán acordadas a instancia de la trabajadora, pero no debe descartarse que puedan igualmente ser acordadas por el propio juez de oficio o a instancia de los servicios sociales correspondientes.

Agotado, en su caso, el plazo máximo de dieciocho meses de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo, la trabajadora deberá reincorporarse en las mismas condiciones de trabajo que disfrutaba antes de ser acordada la suspensión del contrato. Reincorporación que ha de operar de forma automática y que ha de venir referida al mismo puesto de trabajo, no a otro aunque sea del mismo grupo o categoría profesional (MENÉNDEZ y VELASCO, 2005, 43).

## **VI. La extinción del contrato**

Son varias las medidas que se contemplan en relación con la extinción del contrato de la trabajadora víctima de violencia doméstica. Algunas de ellas tienen por objetivo ofrecer un cauce legal a la trabajadora víctima de la violencia doméstica para salir de la empresa como último remedio a su compleja situación personal (art.49 ET). Otras, lo que persiguen es precisamente evitar el despido de las trabajadoras, otorgando una especial protección a las víctimas. Se trata de evitar que a causa de su situación personal sean objeto por parte de la empresa de medidas disciplinarias que conduzcan al despido o de decisiones extintivas aparentemente motivadas por causas objetivas (art.52.2.d. ET). Y otras, en fin, se limitan a declarar la nulidad de los despidos de las trabajadoras víctimas de la violencia doméstica por el simple ejercicio de los derechos que la ley les reconoce.

*a) Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

Según el art. 49.m. ET el contrato podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de su situación de violencia de género.

Es una causa de extinción peculiar, distinta en su régimen jurídico al resto de las contempladas en la norma. No es totalmente asimilable a las extinciones que se contemplan con causa justificada, pues no existe ningún tipo de incumplimiento empresarial ni, en consecuencia, se genera ningún tipo de responsabilidad para éste. De ahí, que esta causa de extinción no comporte el derecho a percibir indemnización alguna. Pero tampoco estamos, claro está, ante una extinción sin causa justificada del trabajador que genere los efectos de la dimisión o del abandono.

Lo singular de esta causa de extinción y su auténtica razón de ser no es otra que permitir que a pesar de que se trata de una extinción voluntaria, la víctima se coloque en situación legal de desempleo, y pueda así percibir la prestación que legalmente le corresponda, situación que podrá acreditarse por la comunicación del empresario y la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.

*b) Medidas frente al despido*

Para impedir que las reiteradas ausencias de la trabajadora motivadas por su posible deterioro físico o psicológico, o de sus necesidades derivadas de la situación de violencia doméstica, no cubiertas necesariamente con baja médica, puedan considerarse injustificadas y servir de base para el despido, el art. 21.1 LPIVG establece que las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadoras víctimas de violencia doméstica se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios de atención o de salud correspondientes.

Estas ausencias además, donde pueden quedar incluidas las ausencias por comparecencias judiciales, trámites, tratamientos psicológicos,... (DE LA PUEBLA, 2005: 100), no pueden tomarse en consideración a efectos de motivar un despido objetivo por ausencias incluso justificadas en base al art. 52.d ET.

*c) La nulidad del despido*

El ejercicio de los derechos reconocidos a la mujer víctima de violencia doméstica en la norma no puede generarle consecuencias negativas. Por ello

cualquier decisión disciplinaria de la empresa y en especial el despido, que traiga causa del ejercicio de estos derechos debe ser declarado nulo, con la consiguiente readmisión automática de la trabajadora.

La protección se entiende dispensada desde que la trabajadora comunica la decisión de disfrutar de alguno de estos derechos a la empresa. De este modo, el conocimiento por el empresario de la situación de la mujer, pone en marcha el mecanismo de protección, aunque los derechos todavía no se hubieran ejercitado. Lo contrario, supondría poner en manos de la empresa la posibilidad de lograr la desvinculación de la trabajadora, aún siendo conocedora de la situación de la mujer, con la simple justificación de que a mujer todavía no ha hecho efectivo el ejercicio de esos derechos reconocidos por la norma, lo que constituye, a todas luces, una conclusión ilógica.

De igual forma, hay que entender, por último, aunque la ley no lo señale expresamente, que tal protección alcanza igualmente al despido objetivo (FERNÁNDEZ LÓPEZ, 2005: 64), y que por tanto, este tipo de decisión empresarial motivada por la condición de víctima de violencia doméstica de la trabajadora, ha de conducir a la declaración de nulidad de despido y no de improcedencia. Así lo exige, por lo demás, una interpretación acorde con la propia finalidad de la ley y con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

## **Bibliografía**

DE LA PUEBLA PINILLA, A (2005).: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 20 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm.1, [www.laley.net](http://www.laley.net)

FERNANDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F<sup>a</sup>. (2005): *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete.

GALA DURÁN, C (2005) : “Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, núm.1, [www.laley.net](http://www.laley.net)

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y VELASCO PORTERO, T. (2005): “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces”, CEF, núm.271, Madrid.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T. (2006): *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, Madrid.

SEMPERE, A. V. (2005): “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: una introducción para laboristas”, *Aranzadi Social*, núm.4.

SEMPERE, A.V., (2005): “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en AA.VV. *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico penales, procesales y laborales*, (Coord. MURZA ESPARZA, J), Thomson, Navarra.