



Los efectos de la violencia de género en el contrato de trabajo

por José Luis Gil y Gil

En el bajo Infierno, el primer girón del séptimo círculo, custodiado por el Minotauro, alberga a los violentos contra el prójimo. Los condenados se hallan sumergidos en el Flegetonte o río de sangre hirviendo, y rodeados por los centauros, símbolos de la bestialidad (*Divina Commedia, If.*, XI: 28-39 y XII). Si Dante hubiese escrito hoy la Divina Comedia, habría situado allí a los autores de la violencia de género. Poco a poco, la humanidad ha ido tomando conciencia del drama de la violencia doméstica. Lo que se ignoraba o toleraba en la Edad Media, se repudia y condena en el siglo XXI.

En el ordenamiento jurídico español, se ha impuesto la expresión “violencia de género”, en vez de otras, como violencia conyugal, violencia doméstica o violencia intrafamiliar. A veces, se habla de violencia de género o por razón de género, y otras, de violencia por razón de sexo, de violencia contra la mujer o de violencia contra la mujer basada en el sexo. Así, la [Directiva \(UE\) 2024/1385 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 14 de mayo](#), pretende luchar contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

La [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#) (LOVG), prevé medidas de sensibilización, prevención y detección de la violencia de género (Título I), precisa los derechos de las víctimas (Título II) y se ocupa de la tutela institucional, penal y judicial (Títulos III, IV y V). En varios lugares, la ley repara en la vertiente sociolaboral de la violencia de género y, en concreto, en el modo en que las relaciones de trabajo y de protección social interaccionan con el drama personal por el que atraviesa la víctima. Aunque la postergación de la mujer se proyecta también en el ámbito laboral, la ley se circunscribe al mundo de las relaciones afectivas. No aborda el problema de la violencia o el acoso sexual o psicológico en el trabajo, y remite esa cuestión a la normativa específica. Más tarde, han complementado la protección, en algunos aspectos concretos, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOI), y la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#).

Así pues, desde la aprobación de la LOVG, el ordenamiento jurídico español se ocupa de los efectos de la violencia de género en el contrato de trabajo. La ley pretende “garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género” [art. 2 d)]. Concede verdaderos derechos, jurídicamente exigibles, en principio ante el

empresario [arts. 2 d) y 21 LOVG], que pueden considerarse como actos de autotutela privada¹, y que regulan la ley o, en su caso, el convenio colectivo.

El presupuesto para la protección es que la víctima de la violencia de género lleve a cabo una decisión forzada por las circunstancias. De acuerdo con el ámbito de aplicación de la LOVG, la condición para ejercitar los derechos es que se trate de una mujer víctima de violencia de género. La ley “tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (art. 1.1). Otras personas, incluso mujeres, pueden padecer situaciones análogas, que no cabe subsumir en el ámbito de aplicación de la norma. Piénsese, por ejemplo, en el marido maltratado por la mujer, en el homosexual denigrado por su pareja, o en la lesbiana que sufre la violencia de la mujer con la que convive, o a la que se ha unido en matrimonio. Así, Semion Zajarich Marmeladov, el padre de Sonia Marmeladova, la novia de Rodion Romanovich Raskolnikov, en la novela *Crimen y castigo*, de Dostoievski, sufría la violencia de su mujer, Katerina Ivanovna Marmeladova, gravemente enferma, la cual no podía soportar el alcoholismo y la ineptitud del marido. Algún instrumento de derecho internacional enfoca el problema de forma más amplia, y contempla la posibilidad de proteger a los hombres contra la violencia doméstica. En este sentido, cabe citar el [Convenio del Consejo de Europa núm. 210, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#), que aprobó el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 7 de abril de 2011, y ha entrado en vigor el 1 de agosto de 2014.

Pues bien, el que haya víctimas de la violencia doméstica distintas de las que contempla la LOVG, no significa que las medidas compensadoras que prevé a favor de las mujeres, y no de los hombres, carezcan de legitimidad o sean contrarias al principio de igualdad ante la ley. El trato desigual se halla justificado, y respeta el principio de proporcionalidad, es decir, las exigencias de la adecuación o idoneidad, necesidad o carácter imprescindible y proporcionalidad en sentido estricto. La violencia de género a que se refiere la 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” (art. 1.3). En suma, el maltrato, en sus diversas vertientes, debe infligirlo un hombre con el que la mujer haya mantenido una relación sentimental, aun sin convivencia. En el caso de otras víctimas, el empresario debe respetar el principio de buena fe, que se traduce en el deber de salvaguardar los intereses del trabajador, pero no existen medidas de protección social de acompañamiento.

Para ejercer los derechos, resulta necesario acreditar la situación de víctima de violencia de género, mediante una sentencia condenatoria, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautela a favor de la víctima, o bien por el informe del ministerio fiscal o de los servicios sociales (arts. 23 LOVG y 544 ter del [Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, por la que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal](#) (LEcr)].

Ahora bien, la condición de víctima de la violencia de género no basta *per se* para que la mujer pueda acceder, por esa causa, a los derechos laborales que contiene la LOVG. Los preceptos del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), exigen que la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo. Así, el ejercicio de los derechos exige que la trabajadora justifique que sus

¹ Acerca del concepto de autotutela privada, cfr. Gil, José Luis, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994.

circunstancias la obligan a abandonar el puesto de trabajo, ya de forma definitiva (extinción), ya temporal (suspensión), ya sea para canjearlo por otro en un centro de trabajo diferente (cambio de centro y movilidad geográfica). Como es lógico, no resulta necesario el abandono del puesto de trabajo en los supuestos de reducción de la jornada o reorganización del tiempo de trabajo, en que la trabajadora víctima de violencia de género podrá ejercer el derecho si certifica que el ajuste horario propuesto es necesario para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral. Aunque el ET utiliza fórmulas diversas en los distintos preceptos, todas ellas deben interpretarse en el mismo sentido: la necesidad de activar el derecho laboral para hacer efectiva, bien la protección de la víctima, relacionada, sobre todo, con la seguridad física y psíquica, o bien el derecho a la asistencia integral, que alcanza fundamentalmente a los tratamientos médicos, físicos y psicológicos, al asesoramiento y al apoyo social. Para el ejercicio de los derechos laborales, es suficiente con que la víctima justifique que el disfrute resulta necesario para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral. No se requiere una declaración del juez que ha concedido la orden de protección, o del fiscal que ha emitido el informe. La orden de protección puede facilitar esa prueba. La atribución a la trabajadora de la facultad de decidir si ejercita los derechos laborales, siempre que justifique su procedencia, se excepciona para la prórroga de la suspensión del contrato más allá de los seis meses iniciales, que queda en manos del órgano judicial, el cual puede adoptar esa medida a instancia de la víctima [arts. 45.1 n) y 48.6 ET].

Para proteger a las trabajadoras consideradas o acogidas formalmente como víctimas de la violencia de género por las instituciones penales, el ordenamiento jurídico les atribuye ciertos derechos o beneficios en el marco del contrato de trabajo. Según indica el artículo 21.1 LOVG, en la redacción que le ha dado la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo”. Algunas disposiciones legales regulan la acomodación razonable de las obligaciones contractuales, mediante la modificación o suspensión de la relación jurídica (1); otras, la extinción de la relación jurídica (2). Asimismo, las víctimas de la violencia de género tienen la condición de colectivo de atención prioritaria para la política de empleo [arts. 22 LOVG y 50.1, apartado segundo, de la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#) (LE) y arts. 3 f); 5.1 a); 12.2, apartado segundo; 16.4, apartado primero, y 17.5, apartado primero, del [Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la LE](#)]. El [Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre](#), aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

1. Acomodación razonable de las obligaciones contractuales

Como una concreción legal del deber del empresario de acomodación razonable de las obligaciones contractuales, derivado del principio de la buena fe², el ET permite la adaptación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, la adaptación del puesto de trabajo y apoyos que precise la trabajadora por razón de su discapacidad para su reincorporación y la suspensión del contrato de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En primer lugar, la LOVG proclama que “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la

² Gil, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003.

reordenación de su tiempo de trabajo” (art. 21.1). Para hacer realidad el derecho a la adaptación del tiempo de trabajo, la LOVG introdujo el artículo 37.7 ET, hoy artículo 37.8 ET, que han modificado la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#) (disp. final 14.1) y la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#) (disp. final 14.5). En virtud de ese precepto, las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tienen derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esa modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora.

Esos derechos pueden ejercitarse en los términos que para esos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de esos derechos corresponderá a las trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 ET, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias y, en caso de disconformidad del empresario con la propuesta realizada, dispondrán de un plazo de caducidad de veinte días para reclamar ante el Juzgado de lo Social [art. 139 a) de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#) (LJS)] La tutela de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar reconocidos legal o convencionalmente se produce a través de la modalidad procesal que prevé el artículo 139 LJS, de carácter urgente y preferente, que no precisa de la conciliación o mediación previas [art. 64 LJS], y en la que no rige la inhabilidad del mes de agosto a efectos de la interposición de la demanda y demás trámites procesales (art. 43.4 LJS). Al igual que en los casos de las reducciones de la jornada por motivos familiares, la trabajadora podrá acumular a la demanda la reclamación de daños y perjuicios causados por la negativa del derecho o la demora en su ejercicio, aunque el empresario quedará exonerado si hubiera cumplido provisionalmente la propuesta de la demandante. Ambas partes deben llevar las propuestas y alternativas de la concreción horaria a los actos de conciliación y juicio, y pueden aportar, para su consideración, el informe de los órganos paritarios de seguimiento de los planes de igualdad. El órgano judicial puede adoptar las medidas cautelares previstas en el artículo 180.4 LJS (art. 139.2 LJS). Si la víctima de violencia de género reduce la jornada en el periodo previo al despido, el cálculo de la indemnización por despido debe realizarse sobre el salario que le hubiese correspondido percibir de no haber solicitado la reducción, siempre y cuando no haya transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para esa reducción (disp. adic. 19ª ET).

Para que la trabajadora pueda hacer uso de ese derecho a la reducción de la jornada, se hace preciso compensar la pérdida del salario que le ocasiona la reducción con rentas sustitutivas del mismo. De lo contrario, la posibilidad de reducción de la jornada constituye un derecho formal, y no real: en pocas ocasiones, la trabajadora puede soportar la disminución del salario que percibe. Tal disminución del salario podría compensarse con el reconocimiento del derecho a percibir la prestación de desempleo parcial, en proporción al porcentaje de jornada – y subsiguiente salario– que la trabajadora ha reducido. Debería reconocerse la situación legal de desempleo parcial por reducción de la jornada de trabajo, por identidad de razón con el reconocimiento de situación legal de desempleo, que realiza el 267.1 b) 2º del [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (LGSS) a la trabajadora, víctima de violencia de género, que suspende el contrato de trabajo para hacer efectiva la orden de protección o el derecho a la asistencia social integral [art. 45.1 n] ET].

En segundo lugar, la LOVG reconoce a la trabajadora el derecho “a la movilidad geográfica” y “al cambio de centro de trabajo” (art. 21.1). A fin de permitir el ejercicio de ese derecho, el artículo 40.4 ET dicta una regla específica. El precepto señala que las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, el empresario estará obligado a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento, o las que pudieran producirse en el futuro. Puede tratarse de un “traslado” –movilidad geográfica en el sentido del artículo 40 ET- o de un simple cambio de centro de trabajo, sin cambio de lugar de residencia, como se desprende también del artículo 21.1 LOVG. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado ese periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. Por lo tanto, el carácter provisional del cambio parece que tiene, como tope, esos seis meses, a partir de los cuales, si se confirma, es definitivo.

En tercer lugar, la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), ha añadido al artículo 21.1 LOVG, por medio de la disposición final novena, el derecho a la adaptación del puesto de trabajo y apoyos que precise la trabajadora por razón de su discapacidad para su reincorporación.

En fin, el artículo 45.1 n) ET indica que el contrato de trabajo puede suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El artículo 48.6 ET añade que, en el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el periodo 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 ese caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La doctrina discute si el juez competente para prorrogar la suspensión es el juez de lo social o el de la violencia sobre la mujer. El artículo 21.2 LOVG aclara que, en los términos previstos en la LGSS [art. 267.1 b) 2º], la suspensión del contrato prevista en el apartado anterior de esa disposición dará lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo³.

2. Extinción de la relación jurídica

En lo que hace a la extinción de la relación jurídica, la ley regula el derecho de la trabajadora a dimitir y la protección contra el despido injustificado.

Incorporado por la LOVG, el artículo 49.1 m) ET permite la extinción del contrato 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”. La extinción no requiere una decisión judicial.

³ Según la disposición adicional única del [Real Decreto 1335/2005, de 1 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social](#), el periodo se considera como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo y computa tanto para el cumplimiento del periodo de cotización exigido como para la determinación de la base reguladora y, en su caso, el porcentaje aplicable para el cálculo de la prestación. La base de cotización que se tendrá en cuenta durante este periodo, a efectos del cálculo de la base reguladora de las prestaciones, será la constituida por el promedio de las bases cotizadas durante los seis meses anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar. Si la beneficiaria no reuniera el citado periodo 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.

Cabe la dimisión de la trabajadora sin sujeción a las exigencias de preaviso, que contempla el artículo 49.1 d) ET, el cual remite a lo previsto en el convenio colectivo o a la costumbre. También algunas disposiciones, como las que regulan las relaciones laborales especiales de alta dirección, o deportistas profesionales, contienen la obligación de preavisar al empresario en caso de extinción del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador. En el caso de la trabajadora víctima de violencia de género, la falta de preaviso no da lugar a la compensación económica a favor de la empresa. El artículo 49.1 m) ET tan solo requiere que la trabajadora “se vea obligada”, circunstancia que habrá de acreditar de algún modo, como, por ejemplo, mediante los servicios sociales o de salud pertinentes, para evitar que se considere un abandono o incumplimiento. No reconoce a la trabajadora un derecho a indemnización, pues la extinción no se produce por voluntad o causa imputable al empresario. En este caso, y a diferencia de lo que sucede en el supuesto de mera dimisión [art. 49.1 d) ET], la trabajadora se halla en situación legal de desempleo [art. 267.1 a), 5º, LGSS], porque la voluntariedad de la extinción se apoya en una causa que la ley considera justificada, y no equiparable a una pura y simple dimisión de la trabajadora. En este sentido, el artículo 21.2 LOVG señala que, en los términos previstos en la LGSS [art. 267.1 b) 2º], la extinción del contrato prevista en el apartado anterior de esa disposición dará lugar a situación legal de desempleo.

Asimismo, el ordenamiento jurídico ofrece una protección contra el despido injustificado, tanto en lo que hace a la exigencia de justificación del despido, como al control y medidas de reparación. Por lo que hace al primer aspecto, una previsión legal impide considerar, como una causa válida de despido, las ausencias al trabajo de la trabajadora víctima de la violencia de género. En efecto, el artículo 21.4 LOVG preceptúa que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y tendrán carácter retribuido, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Aunque el precepto admite varias interpretaciones, es razonable ponerlo en relación con el artículo 54.2 a) ET, que considera un incumplimiento contractual grave y culpable “las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”. Por falta de sistemática, el artículo 21.4 LOVG no modificó el artículo 54.2 a) ET, para señalar que las ausencias o faltas de puntualidad no son causa de despido en las circunstancias que señala el precepto. Cabe preguntarse si el juez ha de calificar el despido como improcedente o nulo.

El otro mecanismo de protección, que afecta al control y las medidas de reparación, lo constituye la declaración de nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, por razón del disfrute de los derechos que reconoce la ley. En efecto, de impugnarse el despido, el juez califica el despido como nulo cuando la decisión extintiva lesiona los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluido el derecho a la no discriminación, o cuando afecta a determinados derechos laborales que se consideran básicos o de especial relevancia para el trabajador (art. 55.5 ET). Acreditada alguna de esas circunstancias, el órgano judicial habrá de pronunciarse sobre la eventual nulidad del despido, “con independencia de cuál haya sido la forma del mismo” (art. 108.3 LJS). Pues bien, el artículo 55.5, apartado segundo, b) ET declara que también será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, o de los derechos a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, o a la suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el ET.

La protección para quienes sufran violencia de género opera desde el momento en que se solicita el disfrute de cualquiera de los derechos de adaptación del tiempo de trabajo y hasta su finalización, incluidas las situaciones de incapacidad temporal de la trabajadora [STS de 17 de octubre de 2008 (RJ 7167) y STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2008 (AS 2201)]. La LOVG reservó la declaración de nulidad a los casos de despido disciplinario, pero no modificó los restantes preceptos

que regulan la nulidad del despido: el artículo 53.4 ET, para el despido objetivo, y el artículo 124 del ya derogado [Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral](#), para el despido colectivo. Aun así, y como propuso un informe del [Consejo General del Poder Judicial](#), de 20 de abril de 2006, también debía declararse nulo el despido objetivo de la mujer víctima de violencia de género, debido al disfrute de los derechos que reconoce la ley. La disposición adicional decimoprimer, apartado doce, de la LOI, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio una nueva redacción al artículo 53.4 ET.

Conclusiones

En el derecho positivo español, solo gozan de una protección reforzada algunas víctimas de la violencia doméstica o por razón de sexo: las mujeres víctimas de la violencia de género. Cabe entender que la opción del legislador no vulnera el principio de igualdad ante la ley, por su carácter adecuado o idóneo, necesario o imprescindible y proporcionado en sentido estricto. La inmensa mayoría de las víctimas de la violencia por razón de sexo son las mujeres, maltratadas por los hombres con los que conviven o han convivido, y puede considerarse justificada y proporcionada la previsión de un régimen jurídico específico para ese grupo de víctimas de la violencia doméstica o por razón de sexo.

Ahora bien, en un Estado social de derecho, ¿es justo excluir de la protección a personas que se hallan en una situación similar? ¿Por qué no goza de protección una mujer lesbiana que sufre la violencia de su pareja, o un hombre homosexual maltratado por otro hombre, o un hombre heterosexual que padece la violencia de la mujer? Ampliar el ámbito de protección a otras víctimas de la violencia doméstica o por razón de sexo no supondría reducir la tutela de las mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, el Convenio del Consejo de Europa núm. 210, de 2011, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, ha acogido ya un planteamiento más amplio de la violencia de género, y contempla la posibilidad de proteger a los hombres contra la violencia doméstica.

La aplicación de la LOVG ha puesto en evidencia la necesidad de modificar algunos aspectos del régimen jurídico. También es deficiente, en ocasiones, la técnica legislativa que se ha empleado para desarrollar el ejercicio de los derechos. La LOVG establece los principios y atribuye los derechos y los desarrolla en las disposiciones adicionales. A tal fin, modifica los preceptos oportunos del ET o de otras leyes sustantivas o procesales. En algún caso, la atribución de un derecho no lleva aparejado un desarrollo o modificación de la ley. Tal sucede, por ejemplo, con el artículo 21.4 LOVG, que considera justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la mujer víctima de violencia de género. Asimismo, la LOVG no siempre tiene en cuenta los intereses, no ya del empresario, sino de otros trabajadores de la empresa, que pueden colisionar con los de la trabajadora víctima de violencia de género. Cabe citar el ejemplo del derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo en otro centro de trabajo. En este ámbito, la negociación colectiva puede jugar un papel importante.

El ejercicio de alguno de los derechos que otorga la ley puede tornarse ilusorio sin medidas de protección social que compensen la pérdida del salario. Así sucede, por ejemplo, con la reducción de la jornada de trabajo, que conlleva la reducción proporcional del salario, pero que no da derecho a una prestación de Seguridad Social, como el desempleo parcial. En muchos casos, no parece factible que la trabajadora víctima de violencia de género renuncie a una parte del salario.

En general, cabe preguntarse si resulta viable ejercer los derechos que otorga la ley en un contexto de precariedad de la relación laboral. Los derechos pueden resultar efectivos en el marco de una relación laboral a jornada completa y por tiempo indefinido, con una protección adecuada contra el despido injustificado, o en el ámbito de las relaciones de empleo público que unen a los funcionarios con las administraciones públicas. Pero, ¿pueden ejercerse en las relaciones de trabajo

de duración determinada o a tiempo parcial, con bajos salarios y desprovistas de una protección adecuada contra la ruptura injustificada del vínculo laboral?

José Luis Gil y Gil
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Alcalá