

III LA LEY | Unión Europea

NÚMERO 131

AÑO XI • DICIEMBRE DE 2024

REGULACIÓN

Regulación de envases y residuos de envases

CRÓNICA DE JURISPRUDENCIA

Doctrina del Tribunal de Justicia sobre el Sáhara Occidental



RETOS PENDIENTES
DE LA UNIÓN
EUROPEA SOBRE
VIOLENCIA
DE GÉNERO

Sumario

Seminario sobre Violencia de Género: Retos pendientes a la luz del Convenio de Estambul y la Directiva (UE) 2024/1385 (1)

- • «*La reparación de las víctimas de violencia de género*», **Adela Serra Rodríguez** Catedrática de Derecho civil, Universitat de València
- • «*Violencia contra las mujeres y extranjería en la Directiva (UE) 2024/1385 ¿Novedades desde Europa?*», **Carmen Azcárraga Monzonís**, Profesora Titular de Derecho Internacional Privado, Universitat de València
- • «*Violencia, género y trabajo: de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, a la Directiva (UE) 2024/1385, veinte años de protección laboral de las víctimas*», **Elena García Testal**, profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València.
- • «*Nueva Directiva europea contra la violencia de género. Punitivismo, capacidad de agencia y garantismo*», **Marina Sancho López**, Profesora Permanente Labora de Derecho civil, Universitat de València
- • «*Difusión por parte de adolescentes de material manipulado. Primera lectura del art. 5 de la Directiva (UE) 2024/1385*», **Vincenzo Barba**, Catedrático de Derecho civil. Universidad de Roma «La Sapienza»

Regulación

- • «*La Propuesta de Reglamento europeo de envases y residuos de envases, de inminente aprobación, y su comparación con la reciente y novedosa regulación a nivel nacional: el Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases*», **Pedro Poveda, Ana Orondo, Eduardo Orteu y Yago Fernández. Gómez-Acebo& Pombo.**

Jurisprudencia

Crónicas

- • «*Tres sentencias y un destino (confuso): las decisiones del Tribunal de Justicia de 4 de octubre de 2024 sobre el Sáhara Occidental*», **Javier A. González Vega**, Catedrático de Derecho internacional público Universidad de Oviedo

Sentencias seleccionadas

- • «*La vis expansiva del principio de competencia frente al poder tributario estatal: el caso Apple (STJ GS 10 septiembre 2024, as. C-465/20 P, Comisión Europea v. Irlanda, Apple)*», **José Antonio Fernández Amor**, Catedrático de Derecho Financiero y Tributario. Universidad Autónoma de Barcelona
- • «*El ámbito de aplicación y los beneficiarios de la legislación de propiedad intelectual tras la sentencia Kwantum STJ 24 octubre 2024, as. C-227/23: Kwantum Nederland y Kwantum België*», **Pedro A. de Miguel Asensio**, Catedrático de Derecho internacional privado, Universidad Complutense de Madrid

- • «El “consumidor medio”, los sesgos cognitivos y las prácticas comerciales desleales de venta cruzada de préstamos y seguros (STJ 14 noviembre de, as. C-646/22: *Compass Banca SpA*)», **Alberto J. Tapia Hermida**, Catedrático de Derecho Mercantil. Universidad Complutense de Madrid

Notas de jurisprudencia

- • «Centro principal de actividad del deudor empresario o profesional independiente (STJ 19 septiembre 2024, as. C-501/23, *DL vs Land Berlin* Cronología de decisiones)», **Ángel María Ballesteros Barros**, Profesor Contratado Doctor (acr.) Profesor Titular) de Derecho internacional privado. Universidad Pablo de Olavide

Cronología de decisiones

- • El Tribunal de Justicia anula la sentencia del Tribunal General relativa a las decisiones fiscales anticipadas adoptadas por Irlanda en favor de Apple (STJ GS 10 septiembre 2024, as. C-465/20 P: *Comisión/Irlanda y otros*)
- • Procedimientos de insolvencia: Centro de intereses principales de una persona física que ejerce una actividad independiente (STJ 8.ª 19 septiembre 2023, as. C-501/23: *Finanzamt Wilmersdorf —Actifs d’indépendant—*)
- • Acuerdo de colaboración de pesca sostenible entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos: Consentimiento del pueblo de un territorio no autónomo titular del derecho a la autodeterminación como tercero en un acuerdo internacional (SSTJ GS 4 de octubre de 2024, asuntos acumulados C-778/21 P y C-798/21 P: *Comisión y Consejo/Frente Polisario* y en los asuntos acumulados C-779/21 P y C-799/21 P: *Comisión y Consejo/Frente Polisario*)
- • El etiquetado de los melones y los tomates recolectados en el Sáhara Occidental debe mencionar este territorio, y no Marruecos, como país de origen (STJ GS 4 octubre 2024, asunto C-399/22: *Confédération paysanne*)
- • El concepto de «materia civil y mercantil» del Reglamento Bruselas I no incluye una acción dirigida a sustituir el consentimiento del demandado en el marco de una demanda de levantamiento del depósito judicial de un bien (STJ 7.ª 4 octubre 2024: as. C-494/23: *Mahá*)
- • Protección mediante derechos de autor de objetos de artes aplicadas cuyo país de origen no es un Estado miembro (STJ 1.ª 24 octubre 2024, as. C-227/23: *Kwantum Nederland y Kwantum België*)
- • Práctica comercial consistente en ofrecer simultáneamente a un consumidor una oferta de préstamo personal y una de un producto de seguro no vinculado a ese préstamo (STJ 5.ª 14 noviembre 2024, asunto C-646/22: *Compass Banca*)
- • Denegar a los ciudadanos de la Unión que residen en un Estado miembro del que no son nacionales el derecho a hacerse miembro de un partido político vulnera el Derecho de la Unión (STJ 19 noviembre 2024: Asuntos C-808/21: *Comisión/República Checa* y C-814/21: *Comisión/Polonia*)
- • El Tribunal General desestima el recurso interpuesto por Nord Stream 2 contra la Directiva por la que se amplían las normas del mercado interior del gas natural a los gasoductos procedentes de países terceros (STG 27 noviembre 2024, as T-526/19 RENV: *Nord Stream 2/ Parlamento y Consejo*)

Actualidad Unión Europea

- • Nuevo Reglamento para garantizar coherencia, la modernización y la efectividad del sistema de protección de diseños en la Unión Europea (23 octubre 2024)
- • Modernización y armonización de las normas sobre la protección de dibujos y modelos en la Unión Europea (23 octubre 2023)
- • Disposiciones de la Unión Europea para que mercados de capitales públicos de la Unión resulten más atractivos para las empresas y para facilitar el acceso al capital a las pequeñas y medianas empresas (23 octubre 2024)
- • Normas para la creación y funcionamiento del Cielo Único Europeo para reforzar las normas de seguridad del tránsito aéreo y contribuir al desarrollo sostenible (23 octubre 2024)
- • Reglamento de ejecución de la Unión Europea sobre medios técnicos para la difusión pública adecuada de información privilegiada y para el retraso de la difusión pública de dicha información (2 noviembre 2024)
- • La Unión Europea adopta un Reglamento para medir mejor la contribución del medio ambiente a la economía (5 noviembre 2024)
- • Declaración del Consejo Europeo de Budapest sobre el Nuevo Pacto Europeo de Competitividad (8 noviembre 2024)
- • Nueva Directiva de la Unión Europea sobre responsabilidad por los daños causados por productos defectuosos (18 noviembre 2024)
- • Unión de los Mercados de Capitales: El Consejo adopta normas renovadas para los servicios de compensación de la Unión Europea (19 noviembre 2024)
- • COP29: Las inversiones en economía circular aportan beneficios sociales, económicos y medioambientales (20 noviembre 2024)
- • La Unión Europea garantiza un acuerdo sobre las normas del mercado del carbono y el nuevo objetivo de financiación de la lucha contra el cambio climático (24 noviembre 2024)
- • La Comisión impugna ante la OMC los aranceles antidumping aplicados por China al brandy de la Unión Europea (25 noviembre 2024)
- • El Foro Europeo sobre Migración muestra cómo la sociedad civil puede ayudar a implementar el Pacto sobre Migración y Asilo (28 noviembre 2024)
- • El Consejo Europeo nombra a la Comisión Europea (28 noviembre 2024)

(1)

El pasado 13 de junio tuvo lugar en la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, tuvo lugar un Seminario sobre Violencia de Género: Retos pendientes a la luz del Convenio de Estambul y la Directiva (UE) 2024/1385. Por razones editoriales esta revista publicó en el n° 130 dos de las ponencias presentadas a dicho seminario:

- • «Desafíos y oportunidades de la Directiva (UE)2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024,

en la protección civil contra la violencia contra las mujeres», Sonia Rodríguez Llamas, **Profesora Titular de Derecho Civil.** Universitat de València.

- *«La erradicación del matrimonio infantil y forzado: Análisis de los instrumentos europeos vinculantes y la legislación nacional»,* **María García Romero,** Departamento de Derecho Administrativo y Procesal, Universitat de València.

En el presente número se publica el resto de las ponencias.

[Ver Texto](#)

Violencia, género y trabajo: de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, a la Directiva (UE) 2024/1385, veinte años de protección laboral de las víctimas

Violence, Gender, and Work: From Law 1/2004 of December 28 to Directive (UE) 2024/1385: Twenty Years of Labor Protection for Victim

Resumen: La protección laboral de las víctimas de violencia no se agota con la intervención de la LO 1/2004, sino que se han desarrollado nuevas manifestaciones normativas de protección y de prevención de las mujeres frente a la violencia, en el ámbito nacional, europeo e internacional, siendo el último ejemplo de ello la Directiva (UE) 2024/1385.

Palabras clave: Trabajo, violencia contra las mujeres, violencia con género, violencia económica.

Abstract: The labor protection of victims of violence is not exhausted by the intervention of Law 1/2004, but rather new normative manifestations of protection and prevention for women against violence have been developed at the national, European, and international levels, being Directive (UE) 2024/1385 the latest example.

Keywords: Work, violence against women, gender-based violence, economic violence.



Elena García Testal

Profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

I. La protección laboral frente a la violencia: la LO 1/2004, precursora en la protección integral

España fue un país pionero en la protección laboral de las víctimas de violencia mediante la aprobación de una ley integral frente a la violencia contra las mujeres, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de

Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOVG) que realizó un abordaje integral, desde las perspectivas preventivas, sancionadoras y protectoras de la víctima, y con carácter multidisciplinar pues atendió a las diferencias repercusiones que la violencia de género tiene en la vida de las mujeres.

Esta primera atención integral y multidisciplinar no se dirige frente a todos los tipos de violencia que, por razón de género, se identifican en las sociedades actuales, sino exclusivamente se atendió a la violencia producida en el seno de las relaciones de pareja o expareja.

Así, sin desmerecer la valoración positiva de esta LOVG, que, en 2004, resultó innovadora en comparación con el ámbito nacional previo, pero también en relación con la normativa existente a nivel europeo e incluso internacional, el transcurso de veinte años ha permitido identificar la necesidad de avanzar la protección de las mujeres hacia otros espacios en que se desarrollan situaciones de violencia por razón de género no atendidas de forma suficiente desde la normativa vigente.

La protección de las víctimas de violencia en el seno de la pareja, espacio en el que las cifras, las estadísticas, y la realidad cotidiana no permiten una tregua en su atención, puede utilizarse de modelo de amparo laboral para aquellas otras formas de violencia contra las mujeres por razón de género, es decir, para atender a las víctimas de todos los actos de violencia basados en el género que implican daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica.

En efecto, como es sabido, la protección integral de las víctimas frente a la violencia incluye necesariamente una atención a su situación laboral partiendo de la idea básica de que el trabajo es un instrumento o recurso útil para ellas fundamentalmente por la independencia profesional, económica y social que el trabajo confiere, y por lo que supone, además, de aportación a la mejora de la autoestima personal y por generar un espacio de alejamiento del agresor.

Las actuaciones laborales incluidas en la LOVG se orientaron a dos frentes, dependiendo de cuál era la situación laboral de las mujeres:

- 1) • Si se trata de víctimas que habían perdido el empleo, por su situación de violencia de género o por alguna otra circunstancia no directamente relacionada con la violencia, el acento se ponía en su mayor vulnerabilidad y en la dependencia económica de la pareja o expareja (1) : para las víctimas desempleadas es fundamental impulsar planes de inserción laboral y ayudas económicas directas para garantizar el alejamiento del círculo de violencia. Las víctimas de violencia de género que han perdido el empleo o que siempre se mantuvieron alejadas del mercado laboral requieren de un proceso de reinserción o inserción laboral, desde la misma consideración de que el trabajo constituye un factor de integración social que permitirá a las víctimas mantenerse alejadas de la violencia.
- 2) • En este sentido, el art. 22 LOVG dispone que «en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, desarrollado por el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que prevé que estas mujeres inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción sociolaboral, que incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación» (2) .

En cambio, si se trata de mujeres que mantienen vigente una prestación de servicios de naturaleza laboral, aunque su vulnerabilidad es menor al mantener cierta independencia económica y social, pueden ser necesarias actuaciones para que la situación de violencia no modifique su situación laboral, facilitándose la gestión del tiempo y el lugar de trabajo, así como blindando la relación laboral frente a decisiones injustificadas del empresario, y solo de modo subsidiario y excepcional en facilitar el abandono temporal o definitivo de la relación laboral como garantía.

La normativa debe estar destinada a la protección de sus derechos laborales, el mantenimiento de su puesto de trabajo —pese a las especiales circunstancias de su vida personal—, aunque ello suponga una modificación de las condiciones de trabajo con el objetivo de facilitar la protección de su vida o salud —se articulan medidas de conciliación en relación con el tiempo y el lugar de trabajo—; y de forma excepcional facilitando el cese temporal o definitivo, en la prestación de servicios —por lo que se le facilita la suspensión y/o extinción de su contrato de trabajo—.

Con esta finalidad se incorporaron al Estatuto de los Trabajadores un elenco de derechos de adaptación y reducción de jornada, incluida la opción por el trabajo a distancia (art. 37.8.º ET), de modificación del lugar de trabajo (art. 40.4.º ET), de suspensión temporal de la relación de trabajo (art. 45.1.º.n ET), de protección frente al despido injustificado (art. 53.4.º.b ET y 55.5.º.b ET), y de extinción por decisión de la trabajadora que precisa abandonar la relación laboral, sin requerir el cumplimiento de un preaviso para salvaguardar su vida o su salud (art. 49.1.º m ET) (3) .

En la LOVG no se atiende ninguna otra situación laboral, ni ninguna otra situación de violencia, ni tampoco se establece cómo gestionar la coincidencia de agresor y víctima en el mismo lugar de trabajo (4) , ni tampoco se determina cómo proteger a las víctimas en las situaciones de violencia de género que tengan lugar en tiempo y lugar de trabajo.

Sin embargo, para comprender el fenómeno de la violencia en el ámbito laboral es preciso adoptar una perspectiva diferente, pues junto a las medidas protectoras y reparadoras de las víctimas, es necesario incluir la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales vinculados a la violencia y acoso en el trabajo.

Precisamente así se reconoce en el Convenio 190 de la OIT, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, aprobado en el mes de junio del año 2019 y ratificado por España el 25 mayo 2022, que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

II. La prevención del riesgo de violencia y acoso en el trabajo: el Convenio 190 de la OIT

La violencia en el trabajo no es una realidad nueva, pero se ha delimitado como un fenómeno presente e inagotable con un carácter voluble como se puede apreciar en las nuevas formas de trabajo y los sistemas de organización del trabajo (5) : desde la presencia de nuevas formas de esclavitud y trabajo forzoso a los sectores especialmente sensibles por las condiciones de vulnerabilidad (trabajo agrario o servicio doméstico (6)). Lo cierto y seguro es que las condiciones de trabajo precarizadas favorecen el desarrollo de situaciones de violencia y acoso (física o psicológica). Para las mujeres, las violencias físicas y psicológicas incorporan comportamientos de acoso sexual.

Son tres los instrumentos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 2019: el Convenio número 190, sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos instrumentos reconocen la incompatibilidad de la violencia hacia las mujeres con el trabajo decente, con los derechos humanos en el trabajo y con la igualdad de oportunidades.

La definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo que realiza el Convenio 190 OIT:

«a) la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género».

Incluye así aquellos comportamientos o prácticas, y amenazas de tales comportamientos o prácticas, en los que concurren cuatro elementos (7) : tipificación de conductas de violencia y acoso basadas en un elemento objetivo o de resultado (producción de un daño o posibilidad de que se produzca); concepto unitario de violencia o acoso (aunque las legislaciones nacionales pueden separar); no exigencia de reiteración en el comportamiento o prácticas; y ubicación del acoso y la violencia por razón de género y el acoso sexual como subcategorías de la violencia y acoso «general».

Para el Convenio 190 OIT la expresión «violencia y acoso por razón de género»

«designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual».

La incorporación de la perspectiva de género en las víctimas de la violencia o acoso en el trabajo pone el acento en quien es la víctima de las actuaciones de violencia, en ningún caso quien es el agresor o en qué contexto se realizan esos actos (8) . Pese a que en las fases previas a la aprobación del Convenio 190 OIT parecía que iba a abordar también los efectos laborales de la violencia doméstica en el trabajo, pero la oposición de empleadores a asumir las consecuencias de una violencia ajena al ámbito empresarial provoca la introducción de alusiones con escaso contenido (9) , al limitarse a establecer la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para «reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo».

Del conjunto de medidas de distinta naturaleza que contiene el Convenio 190 OIT las de carácter preventivo son las que, a juicio de la doctrina laboralista española, tienen carácter predominante (10) , ubicándose entre los riesgos psicosociales como una de las principales bondades del Convenio 190 OIT (11) . La violencia y el acoso son riesgos psicosociales que afectan a la dignidad de la persona. Y, a partir de ahí, nos impone la necesidad de reforzar el enfoque preventivo.

La ratificación por España del Convenio 190 OIT indudablemente cuestiona y plantea la necesidad de revisar la normativa interna de protección frente al acoso en el trabajo, poniéndose de manifiesto que el ordenamiento español presenta unos contornos difusos en materia preventiva, requiriéndose de un tratamiento legislativo

de gestión de la prevención de los riesgos psicosociales que incluya la prevención de la violencia y el acoso (12) . Así, en cumplimiento del art. 9 del Convenio 190 OIT puede exigirse a las empresas la instauración de medidas adecuadas para la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, mediante la adopción de la requerida perspectiva de género y en el contexto de la prevención de los riesgos psicosociales (13) .

III. La protección frente a la violencia sexual: la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

El tercer ámbito de protección frente a la violencia es el que afecta a las víctimas de violencia sexual. Se trata de una violencia claramente vinculada a las desiguales relaciones entre mujeres y hombres.

La aprobación en España de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), en lo que aquí afecta, trasladó a estas víctimas el conjunto de derechos laborales que en 2004 se habían planificado para las víctimas de violencia de género.

La LOGILS es una ley integral frente a las violencias sexuales, y desde esta perspectiva no es una norma exclusivamente sancionadora ni de contenido jurídico penal. El ámbito de aplicación objetivo de la ley orgánica comprende las violencias sexuales «entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital», y a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a las conductas definidas en violencias sexuales, esto es, los delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fin de explotación sexual.

La lectura de la LOGILS recuerda la atención que la LOVG había dado a las víctimas de violencia de género por el planteamiento integral, interdisciplinar, u holístico para abordar una cuestión de tantos matices y aristas como es la violencia contra las mujeres.

Su aprobación devenía necesaria por el compromiso adquirido con la ratificación por España en el año 2014 del Convenio de Estambul, que define la violencia contra las mujeres como:

«[...] todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada».

Y precisamente el primer informe de evaluación de la aplicación por parte de España del Convenio de Estambul elaborado por el Grupo de expertos y expertas en acción contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO) manifiesta la preocupación por la concentración de esfuerzos en la violencia en el seno de la pareja en detrimento de otras formas de violencia, en particular la violencia sexual e insta a las autoridades españolas a garantizar un conjunto de políticas efectivas, completas y coordinadas a nivel estatal para la prevención y lucha contra todas las formas de violencia incluidas en el Convenio de Estambul. En este informe GREVIO insta a España a mejorar la implementación del Convenio de Estambul en relación a las formas de violencia que reciben menor atención en las leyes, las políticas públicas y

los programas españoles, adoptando un enfoque holístico en la prevención, protección y persecución de todas las formas de violencia previstas en el Convenio, de particular importancia en relación con la violencia sexual, el acoso sexual, el matrimonio forzoso, la mutilación genital femenina y el aborto/esterilización forzosos (14) .

Pues bien, los aspectos laborales de la LOGILS se concentran en los arts. 12 y 38, y responden a diferentes perspectivas: por un lado, se adopta una importante perspectiva de prevención de riesgos que coincide con la perspectiva que el Convenio 190 OIT efectúa de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; por otro lado, la perspectiva protectora de la víctima incluye el establecimiento de canales apropiados para la denuncia y el establecimiento de medidas directas de protección y amparo de la relación laboral. Es en este último aspecto en la que la LOGILS incorporó el modelo de la LOVG (15) .

1. La perspectiva preventiva en el ámbito empresarial

Puede afirmarse que cuando la LOGILS adopta medidas de carácter preventivo atendiendo a la salud de las víctimas de violencia sexual está incorporando la perspectiva adoptada por el Convenio 190 OIT.

El art. 12.1.º LOGILS incorpora el deber de todas las empresas de promover condiciones laborales en el seno de su organización que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo en los términos previstos en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

La promoción de unas condiciones laborales sin violencia ni acoso incluye la aprobación de protocolos de prevención del acoso por razón de sexo o de contenido sexual, que establezcan canales para facilitar las denuncias y reclamaciones de sus trabajadoras; la realización de acciones dirigidas a evitar todas las formas de violencia sexual que puedan darse en el ámbito digital; la promoción de acciones de sensibilización, entre las que se señala la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación; la oferta de formación sobre protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio; y la inclusión en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por mujeres la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar a sus trabajadoras adecuadamente y ofrecer formación al respecto. La previsión normativa ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina por su escasa relevancia práctica o vacía de contenido (16) , ya que ni se modifica la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL (17)) ni se prevé una norma reglamentaria de desarrollo.

En este sentido cabe recordar que la LPRL no efectúa de forma específica ninguna alusión al acoso sexual o al acoso por razón de sexo como posible riesgo a valorar y prevenir en la empresa y que solamente una disposición adicional, la decimoctava de la LPRL, relativa a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, menciona la violencia hacia las mujeres.

Además, la LOGILS limita a los puestos de trabajo ocupados por mujeres el deber de valorar la violencia sexual como uno de los riesgos laborales de las empresas. Parece que la norma no está contemplando que la ocupación de determinados puestos por mujeres o por hombres puede ser en muchas ocasiones de naturaleza coyuntural.

2. Aspectos procedimentales: los canales de denuncia y el distintivo empresarial

Junto a las anteriores previsiones preventivas, el art. 12 LOGILS también establece que las empresas arbitren procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital (18) .

Por su parte el apartado tercero del art. 12 LOGILS, y de forma similar al distintivo empresarial en materia de igualdad que regula el art. 50 LOIMH, regula un distintivo empresarial para aquellas empresas que adecúen su estructura y sus normas de funcionamiento al contenido de la Ley. La concreta denominación de este distintivo es «Empresa por una sociedad libre de violencia de género».

3. La perspectiva protectora: los derechos en el ámbito de la relación laboral

El art. 38 LOGILS formaliza la protección laboral de las víctimas de forma paralela a la LOVG, mediante el reconocimiento de una serie de derechos para atender las incompatibilidades entre la relación laboral y el cuidado de la salud, física o mental, la atención por los servicios sociales, o judiciales, o las consecuencias de la violencia sexual. Para ello establece el derecho 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 precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación —todos ellos destinados al mantenimiento de la relación—, pero también, permitiendo el acceso a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (19) y a la extinción del contrato de trabajo.

Todas estas disposiciones fueron incorporadas a los correspondientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores, aunque, como he señalado anteriormente, un error legislativo los eliminó del texto estatutario en 2023 y han resultado nuevamente incluidos en 2024.

IV. La atención en el ámbito europeo

La atención en el ámbito europeo se inicia con el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer (Estambul), ratificado por España en 2014 (20) , y por la Unión Europea en 2023 (21) , pero no se agota con él, ya que en 2024 se ha aprobado la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, una norma de mínimos cuyo alcance será mayor en determinados Estados Miembros, aunque con escasa repercusión en el ámbito laboral del ordenamiento español.

1. El Convenio de Estambul (2011) y su ratificación por la Unión Europea (2023). Especial referencia a la violencia económica

A) La relevancia del Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (en adelante Convenio de Estambul), suscrito en Estambul el 11 de mayo de 2011, establece con carácter internacional normas para la prevención de la violencia contra la mujer y la protección de sus víctimas

a través de un abanico de medidas jurídicas y políticas no sólo centradas en el castigo a los agresores, sino también en la prevención y la protección de las mujeres, su mayor virtud, pues la atención penal es solo una parte de la respuesta a la violencia de género, debiendo acentuarse esencialmente la vertiente preventiva y la protección de las víctimas.

Cuando el Convenio de Estambul define el concepto de «violencia contra las mujeres» se refiere a ésta como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Y lo diferencia de la «violencia doméstica» que comprende todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

Los objetivos planteados en el Convenio de Estambul se dirigen a tres frentes: la persecución y eliminación de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, la protección y apoyo a las víctimas (Capítulo IV del Convenio) y la prevención de la violencia (a la que dedica el Capítulo III).

Me gustaría resaltar algunos puntos esenciales del Convenio de Estambul.

En primer lugar, la incorporación de una visión más amplia que la norma española de 2004, pues su objetivo es «Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica».

En el mismo sentido se reincide en señalar la inclusión de todas las víctimas al referirse al objetivo relativo a «Concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica».

Este es el sentido del art. 2 del Convenio cuando indica que «se aplicará a todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada».

En segundo lugar, que el Convenio de Estambul sitúa sus objetivos en el marco de la necesidad de diseñar «Políticas sensibles al género», lo que requiere el compromiso de «incluir un enfoque de género en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones del presente Convenio y a promover y aplicar de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres» (art. 6).

En tercer lugar, cuando el art. 18 del Convenio establece las obligaciones generales de las partes, se incluye «el establecimiento de medidas dirigidas al empoderamiento e independencia económica de las mujeres víctimas de violencia».

Y en este sentido debe hacerse mención a tres cuestiones. La primera hace referencia la necesidad de promover el desarrollo de una actividad laboral por parte de las víctimas de toda violencia, facilitando el mantenimiento de la relación laboral, o favoreciendo su inclusión en el mercado de trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, o protegiendo económicamente las situaciones de desempleo.

La segunda puede vincularse con las ayudas económicas, previstas en la LOVG y en la LOGILS y que se desarrollan en el RD 1452/2005, de 2 de diciembre y en el reciente RD 664/2024, de 9 de julio, para las víctimas en situación de vulnerabilidad económica.

La tercera, a la que dedicaré en este momento mayor atención, se relaciona con la violencia económica, incluida en el concepto de violencia contra las mujeres en las definiciones del art. 3 del Convenio.

B) La violencia económica

La protección frente a la violencia económica podemos denominarla la protección pendiente en España.

En efecto, aunque la violencia económica aparece en textos normativos de carácter internacional, se trata de un tipo de violencia que, hasta el momento, no ha sido objeto en España de una atención similar a la recibida por la violencia física, psicológica o sexual, sino que, como se ha señalado (22), se trata de un concepto en plena conformación normativa.

La adopción de la Directiva (UE) 2024/1385 supone el reconocimiento de la necesidad de establecer normas de carácter integral para la atención de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, manifestaciones de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres

La violencia económica de género es un tipo de violencia de control sobre la mujer que impide o limita no solo su capacidad económica sino también su independencia personal, su autonomía, mediante la merma de la capacidad para la toma de decisiones. En España no se ha incluido en ninguna de las normas legales estatales de protección de las víctimas de violencia contra las mujeres. Sin embargo, sí ha sido un concepto incluido en las normas autonómicas, que, en el ámbito de sus respectivas competencias, prevén medidas de protección y atención a víctimas de la violencia económica de género, utilizando así un concepto de violencia contra las mujeres más acorde con el Convenio de Estambul. En concreto, algunos ejemplos de normas autonómicas que incluyen protección para las víctimas de violencia económica son:

- • la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género (última actualización 2022), se refiere a la violencia económica como,

«la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja».

- • la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de la Comunidad de Andalucía, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (última actualización 2023), cuyo art. 3, entre las manifestaciones de violencia de género se refiere a la violencia económica, entendiendo que esta incluye,

«la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para

el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica».

- • la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de la Comunidad Autónoma de Cataluña (última actualización en 2020, por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre), en el art. 4.2. e), se refiere a la violencia económica entre las formas en que puede ejercerse la violencia machista. La definición incluye las siguientes acciones que generan violencia económica:

«consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijos o hijas, en el impago reiterado e injustificado de pensiones alimenticias estipuladas en caso de separación o divorcio, en el hecho de obstaculizar la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja y en la apropiación ilegítima de bienes de la mujer».

- • la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana (última actualización 2021), que en su art. 3.4.º señala que

«se considera violencia económica, a efectos de esta ley, toda limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación».

Aunque la mayor parte de estas normas se refieren a la violencia económica como una privación intencionada e injustificada de recursos para garantizar el bienestar de las mujeres y sus hijos e hijas, es reseñable la previsión de la ley autonómica andaluza que añade un factor más al concepto de violencia económica y es el de «imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica», que responde a una realidad constatada de dificultar la independencia de la mujer a través de un control que impide su desarrollo personal y profesional.

La existencia de esta disparidad en la delimitación del concepto de violencia contra la mujer entre la normativa estatal y las normas autonómicas fue una de las cuestiones puestas de manifiesto en el primer Informe de evaluación de España efectuado por el comité de expertos GREVIO. En este se pone sobre la mesa la existencia de un panorama heterogéneo en las diferentes comunidades autónomas en términos de prevención, protección y enjuiciamiento de todas las formas de violencia, consecuencia de tratarse de competencias compartidas entre los gobiernos central y autonómicos (ap. 305). Precisamente, una de las cuestiones resaltadas fue la coexistencia de una definición de violencia de género en la norma estatal que coexiste con diferentes definiciones autonómicas, y se destaca cómo algunas Comunidades Autónomas se adecuan más fácilmente a la definición de violencia contra la mujer del Convenio de Estambul.

El Gobierno español no es ajeno a la demanda de que la violencia económica se considere una de las formas de ejercer violencia contra las mujeres merecedoras de atención (23). Seguramente por ello se recogen datos al respecto de sus manifestaciones en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer-2019 (24) que mostraba cómo el 12% de mujeres de 16 años o más que tienen o han tenido pareja habrían sufrido violencia económica

(25) .

La forma más conocida de ejercer violencia de género es el impago de pensiones, pero no es la única. Hay otras formas de generar dependencia del agresor, aumentar la vulnerabilidad y dependencia de las víctimas (26) , y obstaculizar la posibilidad de romper el ciclo de violencia: el «control económico» (27) , la «explotación económica», durante la convivencia o posterior a ella (28) , y el sabotaje laboral que incluye actuaciones de la pareja que limitan las posibilidades de acceso al mundo laboral o a la formación (29) .

2. La Directiva (UE) 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica

La adopción de la Directiva (UE) 2024/1385 supone el reconocimiento de la necesidad de establecer normas de carácter integral para la atención de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, manifestaciones de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres. La norma europea se ha calificado de tardía y poco ambiciosa, pero necesaria, acertada y oportuna (30) , y aunque con menor repercusión para España que para otros Estados miembros (31) , permitirá la armonización entre las legislaciones de los diferentes Estados miembros al establecer la obligatoriedad de introducir unos estándares mínimos. Necesaria por lo que supone de consolidación de un espacio único y de establecimiento de un marco de aproximación de las legislaciones en el ámbito de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, y por tratar de acabar con la diversidad en la tipificación de delitos contra mujeres, la aplicación de instrumentos de reconocimiento mutuo y el establecimiento de la jurisdicción en los cibercrimes, aunque deja cuestiones por resolver e ignora la inclusión de otras violencias contra las mujeres (32) .

El objetivo de la Directiva no sólo radica en combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, sino también en su prevención, y aunque su contenido es mayoritariamente de carácter penal, a través de la redefinición de delitos y sanciones, no solo atiende este ámbito, sino también la necesidad de establecimiento de normas mínimas relativas a los derechos de las víctimas, para mejorar su protección y apoyo, la prevención y la intervención temprana.

Con relación a lo que en este trabajo se aborda es preciso tomar en consideración las siguientes observaciones.

Primera, la Directiva acoge un concepto amplio de violencia contra las mujeres, recogiendo el modelo del Convenio de Estambul. El art. 1, al definir el concepto de violencia contra las mujeres incluye «todo acto de violencia de género dirigido contra una mujer o una niña por el hecho de ser mujer o niña, o que afecten de manera desproporcionada a mujeres o niñas, que causen o sea probable que causen daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada».

Segunda, el Capítulo 4 (arts. 25 ss.) se dedica a las medidas de «Apoyo a las víctimas», y en este el art. 28 se detiene en especificar el «Apoyo especializado para las víctimas de acoso sexual en el trabajo». Es esta la única medida vinculada al ámbito laboral y se refiere a los casos más graves de acoso sexual en el trabajo, los que constituyan delito. La medida es criticable por insuficiente, pues el establecimiento de servicios de asesoramiento para las víctimas y los empleadores, que incluyan las maneras de abordar adecuadamente los casos de acoso sexual y la necesidad de apartar al autor del lugar de trabajo, no debe reservarse para los

delitos de acoso sexual sino para cualquier actuación de acoso o violencia de contenido sexual o por razón de género que se produzca en el ámbito laboral.

La misma observación cabe hacer de la previsión del art. 34 de la Directiva que, entre las medidas preventivas se refieren también al acoso sexual en el trabajo cuando constituya delito, aunque, en mi opinión, todos los acosos sexuales o de género, y todos los actos de violencia en el trabajo deben ser objeto de atención y de medidas preventivas.

En tercer lugar, debe recibirse positivamente la inclusión de disposiciones relativas a la formación e información para los profesionales (art. 36) entre las que se incluye la formación de «las personas con funciones de supervisión en el lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado». Esta formación debe estar destinada a reconocer, prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo —aunque la norma europea sigue refiriéndose en exclusiva al acoso sexual que constituye delito—. Al menos se prevé la necesidad de que reciban información sobre los efectos de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en el trabajo y sobre el riesgo de violencia ejercida por terceros.

V. Algunas propuestas de mejora en la protección laboral de las víctimas de violencia

1. • El objetivo de facilitar el ejercicio de las medidas de protección laboral de las víctimas de violencia en el ámbito de la empresa requiere implicar de forma más activa a las empresas, y para ello un elemento a tener en cuenta es la negociación de protocolos de actuación para la atención de las víctimas de violencia que aseguren una mayor eficacia en la protección, pues como se sabe no existen derechos si no existen procedimientos adecuados que los garanticen y sanciones disuasorias de su violación (33) .

Así, parece imprescindible impulsar los procedimientos colectivos de negociación en la empresa, sea a través de la negociación colectiva, de la negociación de Planes de Igualdad o de la introducción de protocolos específicos para la gestión de los derechos de las víctimas de violencia de género (34) . Anticipar la resolución de conflictos y agilizar el acceso a los derechos destinados a garantizar su protección o su derecho a la asistencia social integral son cuestiones que pueden abordarse de forma negociada en el seno de la empresa. La remisión a la vía judicial en caso de desacuerdo o de discrepancias entre la empresa y la trabajadora no puede convertirse en la única vía de resolución, debiendo propugnarse el establecimiento de otros mecanismos de resolución de discrepancias. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, es un buen punto de partida para el desarrollo que se propone.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la LOIMH en materia de planes de igualdad. Tanto los planes de igualdad como los diagnósticos previos deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité). Además, junto al contenido mínimo de los Planes de Igualdad, se incorpora una previsión de contenido adicional relativo a materias no enumeradas en el art. 46.2.º LOIMH, entre las que se señala la violencia de género

(art. 8.3.º RD 901/2020), y finalmente, en el sentido planteado, se prevé como posible contenido del Plan de Igualdad la incorporación de un procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión (art. 8.2.k RD 901/2020).

También en el seno empresarial deben promoverse medidas y procedimientos que garanticen unas condiciones de trabajo exentas de violencia y acoso, arbitrar mecanismos de prevención y canales de denuncia o reclamación (35) atendiendo la situación de violencia de género en el ámbito privado y evitando la violencia que tiene lugar en tiempo y lugar de trabajo, a través del impulso de protocolos oportunos para su detección y actuación.

2. • En segundo lugar, parece necesario garantizar que las víctimas no sufran pérdida económica por el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las víctimas trabajadoras, circunstancia que no se garantiza en todos los casos —por ejemplo si se opta por hacer uso de permisos no retribuidos o del derecho a la reducción de jornada que conlleva la pérdida de retribuciones—. Las ayudas económicas se destinan principalmente a atender la situación de desempleo de las víctimas, pero no es ésta la única situación de necesidad atendible. La carencia de rentas para el percibo de las ayudas económicas previstas a las víctimas de violencia de género (RD 1452/2005) o de violencia sexual (RD 664/2024) las convierten en ayudas de carácter asistencial y no universal, atendiendo solamente a una vulnerabilidad económica de las víctimas de carácter extremo, pues si se perciben ingresos por encima del 75% del salario mínimo interprofesional no se tiene acceso a las mismas.
3. • Es oportuno igualmente plantear, a nivel legislativo, la extensión de la protección a otras víctimas de violencia por razón de género, en concreto a la violencia en el ámbito laboral ejercida por compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, y que en la actualidad no tienen reconocidos los mismos derechos o medidas laborales de protección que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
4. • Finalmente, es preciso igualmente impulsar la contratación de mujeres víctimas de violencia, en empresas privadas o en el sector público, a través de la potenciación de los planes de inserción laboral, o a través de la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública al amparo de las previsiones de la Ley de contratos del sector público, Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

VI. Bibliografía

- • ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S. (dirs.), *Convenio 190 e la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, G. (Dirs.), *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, Madrid, Dykinson, 2021.
- • ESPEJO MEJÍAS, P., «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?» *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 472, 2023.
- • FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., «Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT», en AAVV, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • FERNÁNDEZ PRATS, C., «Seguridad Social, Violencia y Acoso» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.

- • GARCÍA RODRÍGUEZ, M. J., «La nueva Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en el espacio común de libertad, seguridad y justicia de la Unión Europea», en *La Ley Unión Europea*, n.º 126, junio 2024.
- • GARCÍA TESTAL, E., *Derechos de las trabajadoras víctimas de la violencia de género*, Valencia, Tirant lo blanch, colección laboral 229, 2014.
- • GARCÍA TESTAL, E., «Los efectos de la orden de alejamiento en la relación laboral y en el concepto de "colocación adecuada"», *Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 304, 2008.
- • GOERLICH PESET, J. M., «Un anómalo efecto colateral del regreso al Estatuto de los Trabajadores de los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual», LABOS, 2024.
- • IGARTUA MIRÓ, M. T., «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica», en AAVV, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • MAÑAS ALCÓN E. y GALLO RIVERA, M. T., «La violencia económica en el ámbito de la pareja: otra forma de violencia que perpetúa la desigualdad de género en España», en AAVV, *Mujeres y Economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero*, Madrid, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España, 2020.
- • MORANT TORÁN, B., «El concepto de violencia de género en el derecho español: implicaciones de los nuevos estándares internacionales y del Convenio 190 OIT en el alcance de su protección en el ámbito del trabajo», en AAVV, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • NÚÑEZ GONZÁLEZ C., «Alcance y aplicación del Convenio 190 de la OIT y prevención de riesgos laborales» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • PÉREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete, Bomarzo, 2009.
- • PONS CARMENA, M., «Más allá de la violencia y el acoso por razón de género: Comentarios al Convenio 190 OIT». En *I Congreso Interuniversitario OIT sobre Justicia Social, Trabajo Decente y Objetivos de desarrollo sostenible*, Madrid, Ministerio De Trabajo y Economía Social, Volumen II, 2023.
- • PONS CARMENA, M., «Violencia y acoso en el trabajo a la luz del convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y Ley 4/2023)» en AAVV, *Convenio 190 e la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.
- • RUIZ LÓPEZ, C., «Una Directiva tardía pero necesaria: la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica», *La Ley: Unión Europea*, n.º 126, junio 2024.
- • YAGÜE BLANCO, S., «Las dimensiones de la noción de "violencia y acoso" en el trabajo del Convenio 190 de la OIT» en AAVV, *Convenio 190 e la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024.

- (1) El Informe Adecco «Un empleo contra la violencia», publicado en 2019 y que puede consultarse en <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/informe-adecco-un-empleo-contra-la-violencia-2019/> identifica un alto porcentaje de víctimas de violencia que se encuentran en situación de desempleo o de precariedad económica: «La gran mayoría se encuentra en situación de desempleo, en torno al 61%. De ellas, la mitad está en situación de paro de larga duración. Por otro lado, del 19,8% de las encuestadas que tiene un empleo, casi el 70% lleva menos de 1 año con el puesto de trabajo. Además, solo un 30,6% lleva más de 2 años». En cuanto a la precariedad económica, se identifica en un 72,3% (y, además, junto a la baja autoestima (56,3%) son las situaciones con las que más se sienten identificadas). Además, el 85% encuentra dificultades para llegar a fin de mes.

Ver Texto
- (2) Itinerario de inserción sociolaboral individualizado; Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena; Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia; Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; Incentivos para facilitar la movilidad geográfica; Incentivos para compensar diferencias salariales; Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

Ver Texto
- (3) Más ampliamente, E. García Testal, *Derechos de las trabajadoras víctimas de la violencia de género*, Valencia, Tirant lo blanch, colección laboral 229, 2014.

Ver Texto
- (4) Al respecto, E. García Testal, «Los efectos de la orden de alejamiento en la relación laboral y en el concepto de "colocación adecuada"», *Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 304, 2008, p. 93 ss.

Ver Texto
- (5) M. Correa Carrasco, y G. Quintero Lima, María Gema (dirs.) *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, Madrid, Dykinson , 2021.

Ver Texto
- (6) La OIT considera el sector doméstico particularmente expuesto a la violencia y el acoso en el trabajo, por la especial vulnerabilidad derivada de las condiciones de prestación de servicios, los altos índices de informalidad y precariedad, por tratarse de un trabajo profundamente feminizado e integrado por mujeres migrante en un elevado porcentaje. P. Fernández Artiach y E. García Testal, «Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT», en *Convenio 190 e la OIT sobre violencia y acoso*, Valencia, Tirant lo blanch, enfoque laboral, 2024, p. 408.

Ver Texto
- (7) M. Pons Carmena, «Más allá de la violencia y el acoso por razón de género: Comentarios al Convenio 190 OIT», *I Congreso Interuniversitario OIT sobre Justicia Social, Trabajo Decente y Objetivos de desarrollo sostenible*, Madrid, Ministerio De Trabajo y Economía Social, Volumen II, 2023, p. 86.

Ver Texto
- (8) P. Espejo Mejías, «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 472, 2023, pp. 97-122.

Ver Texto

- (9) B. Morant Torán, «El concepto de violencia de género en el derecho español: implicaciones de los nuevos estándares internacionales y del Convenio 190 OIT en el alcance de su protección en el ámbito del trabajo», en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., p. 188.

Ver Texto

- (10) S. Yagüe Blanco, «Las dimensiones de la noción de "violencia y acoso" en el trabajo del Convenio 190 de la OIT» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 55 ss.

Ver Texto

- (11) M. Pons Carmena, «Violencia y acoso en el trabajo a la luz del convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (ley 15/2022, lo 10/2022 y ley 4/2023)» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 107 ss.

Ver Texto

- (12) M. T. Igartua Miró, «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica», en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 382 ss.

Ver Texto

- (13) Véase C. Núñez González, «Alcance y aplicación del Convenio 190 de la OIT y prevención de riesgos laborales» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 347 ss.

Ver Texto

- (14) GREVIO, Primer informe de evaluación ESPAÑA, 2020, p. 18, puede consultarse en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marco-internacional/informesgrevio/>

Ver Texto

- (15) Con una incidencia temporal relevante en cuanto a la efectividad de los derechos, pues 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 vació el Estatuto de los Trabajadores del contenido relativo a las víctimas de la violencia sexual. Como recoge C. Fernández Prats, «Seguridad Social, Violencia y Acoso» en AAVV, *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., p. 527 ss., la explicación de este cambio sólo puede responder a un error legislativo derivado de la paralela tramitación parlamentaria de ambas normas. La más reciente Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, repone a las víctimas en el reconocimiento de los derechos laborales en el Estatuto de los Trabajadores. Véase J. M. Goerlich Peset, «Un anómalo efecto colateral del regreso al Estatuto de los Trabajadores de los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual», *LABOS*, 2024.

Ver Texto

- (16) P. Espejo Mejías, «La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?», *loc. cit.*

Ver Texto

- (17) Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Ver Texto

- (18) Que deberán sumarse a los previstos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción que incorpora al ordenamiento jurídico interno la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Ver Texto

- (19) 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. 38.1 último párrafo de la LOGILS). Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad (art. 38.3.º LOGILS).

Ver Texto

- (20) España ratificó el Convenio de Estambul el 10 de abril de 2014, BOE 6.6.2014, y su entrada en vigor se produjo el 1 de agosto de 2014.

Ver Texto

- (21) Establece el art. 75 del Convenio de Estambul que está abierto a la firma de los Estados Miembros del Consejo de Europa, los Estados no miembros que hayan participado en su elaboración, y de la Unión Europea. En su aplicación, tanto la Unión Europea como sus Estados miembros han firmado el Convenio; 21 Estados Miembros lo han ratificado, y seis Estados miembros pendientes —Bulgaria, Chequia, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia— alegando incompatibilidad con su marco constitucional. Las reticencias arrancan del concepto «género» utilizado en el Convenio y de las obligaciones en materia educativa. La Comisión propuso la adhesión de la Unión Europea en 2016, pero la ratificación se bloqueó por las reticencias de algunos Estados miembros sobre el papel de las instituciones y administración pública de la Unión. Además del impulso del Parlamento Europeo la adhesión cuenta con el dictamen del Tribunal de Justicia de la UE, de 6 de octubre de 2021, que confirmó que la Unión Europea puede ratificar el Convenio de Estambul sin contar con el acuerdo de todos los Estados miembros, no siendo necesaria ni la unanimidad, ni la ratificación por parte de todos los Estados Miembros. También contó con el informe provisional positivo de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género y la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior de 25 de enero de 2023. Finalmente, en junio de 2023 el Consejo aprobó la adhesión de la UE al Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) y esta Decisión del Consejo implica que la UE se adhiere al Convenio en lo que respecta a las instituciones y la administración pública de la Unión, así como en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la cooperación judicial en materia penal, el asilo y la no devolución.

Ver Texto

- (22) S. Yagüe Blanco, «Las dimensiones de la noción de "violencia y acoso" en el trabajo del Convenio 190 de la OIT», *loc. cit.*, p. 70.

Ver Texto

- (23) En este sentido, existen peticiones judiciales al Gobierno para que tipifique la violencia económica como una modalidad o forma de violencia de género: la magistrada del Juzgado de lo Penal n.º 2 de Mataró (Barcelona), Lucía Avilés, pidió en 2021 al Gobierno que tipificara la violencia económica como una modalidad o forma de violencia de género, acogiéndose al art. 4 del Código Penal.

Ver Texto

- (24) La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 (publicada por Ministerio de Igualdad en 2020) recoge los resultados del análisis de realizada a una muestra de 9.568 mujeres representativa de la población femenina residente en España de 16 o más años. El estudio está dividido en cuatro grandes bloques: 1. análisis de la violencia en la pareja actual o en parejas pasadas; 2. análisis de la violencia física y sexual fuera de la pareja; 3. estudio del acoso sexual y del acoso reiterado; 4. mujeres especialmente vulnerables a la violencia: mujeres con discapacidad, mujeres jóvenes de 16 a 24 años, mujeres de 65 o más años, mujeres que han nacido en el extranjero, y mujeres que viven en municipios pequeños.

(<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>).

Ver Texto

- (25) La Macroencuesta de 2019 incluía algunas variables como «Se niega/negaba a darle dinero para los gastos del hogar cuando la pareja», «Le impide/impedía tomar decisiones relacionadas con la economía familiar y/o realizar compras de forma independiente» o «No le deja/dejaba trabajar o estudiar fuera del hogar».

Ver Texto

- (26) E. Mañas Alcón y M. T. Gallo Rivera, «La violencia económica en el ámbito de la pareja: otra forma de violencia que perpetúa la desigualdad de género en España», en AAVV, *Mujeres y Economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero*, Madrid, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España, 2020.

Ver Texto

- (27) La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, del Ministerio de Igualdad, 2019, vincula la violencia económica con tres comportamientos: la negativa a dar dinero para los gastos del hogar, la obstaculización en la toma de decisiones en la economía familiar y los impedimentos para estudiar o trabajar fuera del hogar. Véase en (<https://www.pikaramagazine.com/2020/11/violencia-economica-un-aspecto-inexplorado-de-la-violencia-de-genero/>).

Ver Texto

- (28) La explotación económica se ejerce tanto durante como después de la relación; se produce tanto en el caso de convivencias en las que no hay otras formas de violencia de género como en las que sí las había. Véase en (<https://www.pikaramagazine.com/2020/11/violencia-economica-un-aspecto-inexplorado-de-la-violencia-de-genero/>).

Ver Texto

- (29) Véase en (<https://www.pikaramagazine.com/2020/11/violencia-economica-un-aspecto-inexplorado-de-la-violencia-de-genero/>).

Ver Texto

- (30) M. J. García Rodríguez, «La nueva Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en el espacio común de libertad, seguridad y justicia de la Unión Europea», *La Ley: Unión Europea*, n.º 126, junio 2024.

Ver Texto

- (31) C. Ruiz López, «Una Directiva tardía pero necesaria: la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica», en *La Ley: Unión Europea*, n.º 126, junio 2024.

Ver Texto

- (32) Más ampliamente C. Ruiz López, «Una Directiva tardía pero necesaria: la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo...», *loc. cit.*

Ver Texto

- (33) La expresión es de T. Pérez del Río, *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete, Bomarzo, 2009, p. 81.

Ver Texto

- (34) Puede consultarse la Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en la empresa en (<https://lagroc.com/app/uploads/2018/05/CARVEguideCAST.pdf>) (que incluye una compilación de las mejores prácticas para abordar la violencia de género en el ámbito laboral, Guía coordinada por Dimitris Micharikopoulos y Elena Tavlaki. Pueden

consultarse modelos de protocolos en el ámbito de las empresas en
(<https://www.auditoressociolaborales.com/protocolo2.php>).

Ver Texto

- (35) M. Serrano Argüeso, «¿Por qué la elección entre inserción laboral o ayudas económicas específicas? Lo que el Pacto de Violencia de Género no ha sido capaz de ver», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 49, 2018, p. 421.

Ver Texto