

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Protección social de las víctimas de violencia doméstica en Portugal

Catarina de Oliveira CARVALHO\*

---

**RESUMEN:** Este trabajo sistematiza y analiza sucintamente los mecanismos previstos en el Derecho del Trabajo portugués de protección de la víctima de violencia doméstica, en la relación conyugal o similar, haciendo una comparación con el régimen español de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, que ha inspirado al legislador portugués, prestando atención a los vacíos legales que dificultan su utilización por parte de los destinatarios o las destinatarias. Se examina con particular interés el concepto de víctima de violencia doméstica, que no coincide con la víctima de violencia de género, y también se evalúan las diferentes opciones legislativas (portuguesa y española). Finalmente, se hace una breve referencia al papel de la autonomía colectiva en este tema y a otras medidas complementarias de protección social.

**Palabras clave:** Violencia doméstica, víctima, derechos laborales.

**SUMARIO:** 1. Ámbito subjetivo de la protección social: el concepto de víctima de violencia doméstica. 2. Protección laboral conferida por la Ley 112/2009 y por el Código del Trabajo portugués (*Código do Trabalho*). 2.1. Movilidad Geográfica: traslado o cambio de lugar de trabajo a solicitud del trabajador o trabajadora. 2.2. Suspensión del contrato de trabajo. 2.3. Teletrabajo. 2.4. Trabajo a tiempo parcial. 2.5. Justificación de ausencias. 3. Papel de la contratación colectiva y buenas prácticas empresariales en la lucha contra la violencia doméstica. 4. Otros tipos de protección social: breve referencia. 5. Bibliografía.

---

\* Doctora en Derecho. Profesora Auxiliar de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Portuguesa (Oporto).

## 1. **Ámbito subjetivo de la protección social: el concepto de víctima de violencia doméstica**

El IV Plan Nacional Contra la violencia doméstica portugués (en adelante PNCVD) define el concepto de violencia doméstica, abarcando todos los actos de violencia física, psicológica y sexual perpetrados contra personas, independientemente de su sexo y edad, en las que la victimización ocurra de acuerdo con lo previsto en el art. 152 del Código Penal<sup>1</sup>.

Este concepto deriva del instaurado por la Ley 112/2009, de 16 de septiembre<sup>2</sup>, que estableció el régimen jurídico de prevención de la violencia doméstica y de protección y asistencia a sus víctimas. Con este, el ámbito de la tutela social conferida por la Ley 112/2009 (art. 2) está circunscrito a las víctimas de violencia doméstica en los términos descritos en el art. 152 del Código Penal<sup>3</sup>, responsable de la tipificación de los comportamientos considerados como crimen en esta materia:

«1 — Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais:

- a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;
- b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;
- c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau; ou

---

<sup>1</sup> El IV PNCVD (2011-2013) es una iniciativa de la *Presidência do Conselho de Ministros*, a través de la *Secretaria de Estado da Igualdade*, y tiene como objetivo proporcionar una respuesta integral en la lucha contra la violencia doméstica a nivel nacional, en consonancia con las orientaciones europeas e internacionales a las que Portugal está vinculado. Cf. *Resolução do Conselho de Ministros* 100/2010, *Diário da República*, 1.ª série, nº 243, de 17/12/1010, pp. 5763 ss. Véase también la definición del *Relatório Penélope sobre violência Doméstica no Sul da Europa*, de la *Associação Portuguesa de Apoio à Vítima* (APAV), en Ferreira, M. E., “O Relatório Penélope sobre violência Doméstica no Sul da Europa – Algumas Perguntas e Respostas”, *Direito e Justiça*, Editora Universidade Católica, vol. XVIII, Tomo I, 2004, p. 172.

<sup>2</sup> Alterada por la Ley 19/2013, de 21/02 y *Declaração de Retificação* 15/2013.

<sup>3</sup> El art. 2 de la Ley 112/2009 define víctima como la “persona singular que ha sufrido un daño, concretamente un atentado contra su integridad física o mental, un daño moral, o una pérdida material, directamente causada por acción u omisión, en el ámbito del crimen de violencia doméstica previsto en el artículo 152 del Código Penal” (traducción nuestra). Incluye una referencia adicional a las *víctimas especialmente vulnerables*: “la víctima cuya especial fragilidad resulte, concretamente, de su corta o avanzada edad, de su estado de salud o del hecho de que el tipo, intensidad y duración de la victimización haya resultado en lesiones con consecuencias graves en su equilibrio psicológico o en las condiciones de su integración social” (traducción nuestra).

d) A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;

2 – No caso previsto no número anterior, se o agente praticar o facto contra menor, na presença de menor, no domicílio comum ou no domicílio da vítima é punido com pena de prisão de dois a cinco anos.

3 – Se dos factos previstos no n.º 1 resultar:

a) Ofensa à integridade física grave, o agente é punido com pena de prisão de dois a oito anos;

b) A morte, o agente é punida com pena de prisão de três a dez anos.

4 – Nos casos previstos nos números anteriores, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima e de proibição de uso e porte de armas, pelo período de seis meses a cinco anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica<sup>4</sup>.

El concepto de víctima presupone una determinada relación entre ella y el agresor: relación conyugal o análoga, relación parental o relación de cohabitación y dependencia<sup>5</sup>. Con respecto al primer tipo de relación, objeto del presente trabajo, la ley portuguesa adopta un concepto de víctima de violencia doméstica muy amplio<sup>6</sup>, capaz de comprender a novios, excónyuges, relaciones análogas a la de los cónyuges (actuales o pasadas), aunque sin cohabitación, incluyendo personas de ambos sexos<sup>7</sup> (antes incluso de la legalización de los matrimonios homosexuales<sup>8</sup>).

Por consiguiente, al contrario de lo que ocurre en el ordenamiento jurídico español<sup>9</sup> o, en términos más limitados en el brasileño<sup>10</sup>, la tutela

---

<sup>4</sup> El art. 152 fue modificado por la Ley 19/2013, de 21 de febrero. Este es un crimen público desde 2000 (alteración del Código Penal operada por la Ley 7/2000, de 27 de mayo, que también creó la pena accesoria de prohibición de contacto con la víctima). Para un análisis del régimen penal, *vd.* Carvalho, A. T., “Anotação ao art. 152º do Código Penal”, en Jorge de Figueiredo (Dir.), *Comentário Conimbricense do Código Penal*, Dias, 2.ª edición, Tomo I, Coimbra Editora, 2012, pp. 506 y ss.

<sup>5</sup> Cf. Carvalho, A. T., *op. cit.*, pp. 513 y 515.

<sup>6</sup> Esta ampliación se produjo con la reforma del Código Penal de 2007, concretada por el *Decreto-Lei* 59/2007, de 4 de septiembre.

<sup>7</sup> Cf. *Resolução do Conselho de Ministros* 100/2010, cit., p. 5766.

<sup>8</sup> El matrimonio civil entre personas del mismo sexo fue aprobado en Portugal por la Ley 9/2010, de 31/05.

<sup>9</sup> La LO 1/2004, de 28/12, de medidas de protección integral contra la violencia de género, abordó este fenómeno “partiendo de la perspectiva de género”: trata únicamente de la violencia de los varones contra las mujeres en el seno de una relación de pareja, actual o ya finalizada. Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, pp. 144 y 145.

<sup>10</sup> La Ley brasileña 11.340, de 22/09/2006, conocida por Ley “Maria da Penha”, concede protección específica a la mujer víctima de violencia doméstica, aunque circunscrita al

conferida a la víctima de violencia doméstica en Portugal no está legalmente asociada a la cuestión del género<sup>11</sup>, aunque algunos mecanismos de apoyo social (v.g., los albergues) estén destinados exclusivamente a mujeres<sup>12</sup>.

Es necesario evaluar la razonabilidad de la opción legislativa portuguesa en comparación con la del legislador español, que limitó la protección laboral a mujeres víctimas de violencia practicada por varones en el ámbito de una relación de pareja, como modalidad de discriminación positiva destinada a compensar la situación real de desigualdad y de discriminación de la mujer derivada de la “histórica posición de dominio y subordinación” al hombre<sup>13</sup>.

La Constitución portuguesa (v.g., arts. 9.d), 81), al igual que la española

---

ámbito penal. La exclusión de los hombres fue objeto de severa crítica por parte de alguna doctrina y jurisprudencia, concretamente por potencial violación al principio de igualdad constitucionalmente tutelado – cf. Gomes, O. C., “Lei Brasileira de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher: a Criminalização do Género Masculino”, *Scientia Iuridica*, Tomo LVIII, 320, 2009, pp. 658 y ss.

<sup>11</sup> En el sentido de que la “violencia de género” constituye un subgrupo de la “violencia doméstica”, *vd.* Penalva, Alejandra Selma, “Incidencia de la Violencia de Género sobre las Normas Laborales”, *Actualidad Laboral*, 9, 2011, pp. 1041-1042. En términos similares, Sobrino González, G., *La Protección Laboral de la Violencia de Género: Déficiats y Ventajas*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 48, al entender que la ley española se limitó a mantener el anterior régimen aplicable a la violencia doméstica ahora limitado al género femenino. En otro sentido, partiendo de una perspectiva diferente, Nevado Fernández, M.<sup>a</sup> J., “La Protección de la Trabajadora Víctima de Violencia de Género”, *Relaciones Laborales*, 18, 2009, p. 15; Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *La Víctima de Violencia de Género y su Modelo de Protección Social*, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 25, 26 y 47; Faraldo Cabana, C., “El Derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, 2012, 153, p. 14-146.

<sup>12</sup> Cf. art. 60 de la Ley 112/2009 y *Guia prático. Apoios sociais – vítimas de violência doméstica*, Instituto da Segurança Social, I.P., 2013, p. 4.

<sup>13</sup> Cf. Ferradans Caramés, C., “Medidas Laborales de la Ley de Protección contra la Violencia de Género y Negociación Colectiva”, *Revista de Derecho Social*, 32, 2005, p. 105; Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *op. cit.*, p. 48. En este sentido, reconocen que se trata de una medida de discriminación positiva, Nevado Fernández, M. J., *op. cit.*, p. 14 y ss.; Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, p. 146. Esta nota “ideológica” de la ley que se refiere a la violencia como “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” es criticada, en nuestra opinión justificadamente, por Martín Valverde, A., “La Ley de protección integral contra la violencia de “género”: análisis jurídico e ideológico”, *Relaciones Laborales*, 22, 2006, pp. 543-544, 557 y *passim*. Nevado Fernández, M. J., *op. cit.*, p. 17, admite solamente que esta protección podría ampliarse a las mujeres fuera del ámbito conyugal (v.g. *cuando la víctima de violencia sea una hija, natural o no, del agresor*); “cosa distinta sería pensar en un menor, en un mayor, o en un discapacitado como sujetos también vulnerables, pues para tales casos el hecho causante varía y la opción de política legislativa se justifica”.

(v.g., art. 9.2), reconoce al principio de igualdad una *función social* expresada en la “obligación de diferenciación, con el fin de compensar desigualdades de oportunidades”, lo que presupone el deber de eliminar y atenuar las desigualdades sociales, económicas y culturales, a fin de asegurarse una igualdad jurídico-material<sup>14</sup>. Haciendo uso de las palabras de Gomes Canotilho y Vital Moreira, podemos decir que estamos ante la “igualdad a través de la ley”<sup>15</sup> correspondiente a modalidades de discriminación positiva<sup>16</sup>, se concede una ventaja justificada, promoviendo una desigualdad de derecho, tendente a la superación de una desigualdad de hecho, razón por la cual esta ventaja será, por norma, temporal<sup>17</sup>. Si la igualdad no es interpretada como “universalidad”, sino como “igualdad de oportunidades”, la evaluación de los derechos fundamentales debe diferenciarse, por referencia a la “situación de desventaja de hecho”<sup>18</sup>. Estas diferenciaciones de trato deben, sin embargo, “fundamentarse a la luz de los propios criterios axiológicos constitucionales”<sup>19</sup>, así como obedecer al principio de la proporcionalidad, lo que, en nuestra opinión, no es incuestionable en el caso español<sup>20/21</sup>.

<sup>14</sup> Traducción nuestra. Cf. Prata, A., *A Tutela Constitucional da Autonomia Privada*, Almedina, Coimbra, 1983, pp. 94 ss.; Pinto, M.<sup>a</sup> da Glória Ferreira, “Princípio da Igualdade – Fórmula Vazia ou Fórmula “Carregada” de Sentido?”, *Boletim do Ministério da Justiça*, 1986, 358, 1986, pp. 54 y ss.; Claro, João Martins, “O Princípio da Igualdade”, en *Nos Dez Anos da Constituição*, Miranda, J. (org.), Imprensa Nacional, Lisboa, 1987, pp. 36 y ss.; Amaral, M.<sup>a</sup> Lúcia, “O Princípio da Igualdade na Constituição Portuguesa”, en *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Armando Marques Guedes*, Coimbra Editora, 2004, pp. 53 y ss.; Canotilho, J. J. Gomes, Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.<sup>a</sup> edición, Coimbra Editora, 2007, pp. 337, 339, 341-342. Como explica Dray, G. Machado, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, 1999, pp. 107, 111 y *passim*, se trata de una “imposición constitucional de promoción de diferencias visando la prosecución de la aludida “igualdad real” a través de la imposición de discriminaciones positivas” (traducción nuestra). Véase que ni todos los ordenamientos jurídicos entienden la discriminación positiva como un medio para alcanzar la igualdad, sino como una derogación del principio de igualdad, cuando de los diferentes conceptos de “igualdad” sale el alcance admitido a la discriminación positiva, tal como explica Fredman, S., *Discrimination Law*, 2.<sup>a</sup> edición, Oxford University Press, 2011, pp. 233 ss.

<sup>15</sup> Traducción nuestra.

<sup>16</sup> Canotilho, J. J. Gomes, Moreira, V., *op. cit.*, p. 345. Sobre la evolución histórica del concepto de discriminación positiva, *vd.* Dray, G. M., *op. cit.*, pp. 89 y ss. Con relación a su compatibilidad con el principio general de igualdad y con la Constitución portuguesa, *vd. ibidem*, pp. 94 ss. y 104 ss., respectivamente.

<sup>17</sup> Así, Miranda, J., *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3.<sup>a</sup> edición, Coimbra Editora, 2000, p. 238. *Vd.* aún Fredman, S., *op. cit.*, p. 270.

<sup>18</sup> Cf. Queiroz, C., *Direitos Fundamentais Sociais – Funções, Âmbito, Conteúdo, Questões Interpretativas e Problemas de Justiciabilidade*, Coimbra Editora, 2006, p. 197.

<sup>19</sup> *Idem, ibidem*. Traducción nuestra.

<sup>20</sup> En este sentido se ha pronunciado Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 562 y ss. Según el

Es verdad que el paradigma dominante es el de la violencia de género basado en un modelo analítico y de medición del fenómeno unidireccional, es decir, desde la perspectiva de la violencia que hombres practican contra mujeres<sup>22</sup>. Este padrón de conducta puede ocurrir “en la forma física, emocional, psicológica, sexual y económica” con vistas a “perpetuar la intimidación, el poder y el control por parte del agresor” masculino, mientras la violencia femenina se produce de forma meramente defensiva<sup>23</sup>. El mencionado IV PNCVD (2011-2013) se encarga de autonomizar el concepto de violencia de género, caracterizándolo como lo que “resulta de un desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, que se traduce en actos de violencia física, psicológica

---

autor, “la Ley en el establece (...) una preferencia para las mujeres sino una exclusión el trato peyorativo para los hombres”. De hecho, el extenso análisis de medidas de discriminación positiva, aplicadas en diversos ordenamientos jurídicos y admitidas en la UE, realizado por Fredman, S., *op. cit.*, p. 232 y ss., revela que se trata siempre de conferir un beneficio a un grupo desfavorecido en función de una determinada característica protegida (*v.g.*, género, raza, etc.) con el fin de remover obstáculos y desventajas pasadas y/o asegurar su representación y perspectiva en lo que se refiere a la toma de decisiones y/o asegurar la diversidad en instituciones educacionales y lugares de trabajo. Además, si estuviéramos ante una auténtica medida de discriminación positiva, no se justificaría la ampliación por convenio colectivo de la protección laboral concedida por la ley a los hombres víctimas de violencia de doméstica (admitido por Ferradans Caramés, C., *op. cit.*, 109-110), por impedir la realización de la igualdad material revisada por el legislador español al reservar la protección legal a las mujeres trabajadoras.

<sup>21</sup> Un problema análogo fue suscitado en Portugal por la Ley 61/91, de 13 de agosto, que garantiza protección adecuada a las mujeres víctimas de violencia siempre que la motivación del crimen sea “discriminatoria con respecto a la mujer, estando concretamente comprendidos los casos de crímenes sexuales y de malos tratos hacia el cónyuge, así como de raptos, secuestro u ofensas corporales” (art. 1.2) – traducción nuestra. Las consecuencias jurídicas contempladas en la Ley no incluyen medida alguna de índole laboral. Ferreira, M.<sup>a</sup> Elisabete, *Da Intervenção do Estado na Questão da Violência Conjugal em Portugal*, Almedina, 2005, pp. 172 y ss., ha cuestionado la constitucionalidad de esta normativa por violación del principio de igualdad y también porque el crimen de malos tratos también es practicado por mujeres, “razón por la cual no podremos asociar, inseparablemente, los malos tratos conyugales a una actitud discriminatoria relativa a la mujer” y la “estricta realidad de los números” es insuficiente para afirmar la existencia de una razón material satisfactoria. La autora concluye que deberá procederse a una aplicación analógica de las medidas previstas en la Ley 61/91 a los casos de víctimas de malos tratos no comprendidas en el ámbito subjetivo de la normativa legal, sobre todo a los hombres, con el fin de salvaguardar la constitucionalidad de la Ley.

<sup>22</sup> *Vd.* Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., “Violência na Família. (In)visibilidades de um Velho Problema Social”, en *Portugal Invisível*, Dornelas, A., Oliveira, L., Veloso, L., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D. (org.), Editora Mundos Sociais, 2010, pp. 159 y ss.

<sup>23</sup> Traducción nuestra. *Idem, ibidem*. Las autoras desarrollan aún las teorías explicativas de las causas de violencia y los factores de riesgo implicados.

y sexual, cuyas víctimas son, en su gran mayoría, mujeres, y que en el último extremo pueden conducir al homicidio conyugal<sup>24</sup>.

Los datos estadísticos nacionales oficiales sobre la violencia doméstica son escasos<sup>25</sup>. Sin embargo, los transmitidos por la APAV (*Associação Portuguesa de Apoio à Vítima*)<sup>26</sup> y por la DGAI (*Direção Geral da Administração Interna*)<sup>27</sup>, datos que no son totalmente coincidentes<sup>28</sup>, parecen confirmar una asimetría en lo que toca a la violencia doméstica: caracterizan aproximadamente al 80% de las víctimas como perteneciendo al sexo femenino y al 80% de los agresores como pertenecientes al sexo masculino, predominando la violencia en el contexto conyugal o similar.

Se puede encontrar esta misma percepción en alguna doctrina laboral que trata el tema<sup>29</sup>, así como en el IV PNCVD.

Sin embargo, cabe preguntar si este modelo de análisis puede falsear la realidad de la violencia doméstica al estudiar solamente una parte del problema. Por eso, estos números deben ser ponderados teniendo en cuenta dos factores, por un lado, la opacidad de la violencia contra hombres y, por otro, la opacidad de la violencia entre parejas homosexuales, concretamente lésbicas.

De hecho, varios estudios sociológicos desarrollados sobre este tema, basados en un modelo bidireccional, consideran que la violencia de la mujer sobre el hombre, en relaciones de tipo conyugal, asume proporciones idénticas en los dos sexos, a pesar de permanecer más invisible (social y científicamente) que las otras modalidades de violencia

---

<sup>24</sup> Traducción nuestra.

<sup>25</sup> El *Instituto Nacional de Estatística* (INE) solo proporciona datos estadísticos sobre crímenes registrados por las autoridades policiales, identificados por categorías amplias, como, por ejemplo, crímenes contra las personas. Cf. Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., *op. cit.*, pp. 164 y ss.

<sup>26</sup> En términos absolutos (2012), 5669 mujeres y 646 hombres – *Estatísticas APAV Relatório Anual 2012*, en [http://apav.pt/apav\\_v2/images/pdf/Estatisticas\\_APAV\\_Totais\\_Nacionais\\_2012.pdf](http://apav.pt/apav_v2/images/pdf/Estatisticas_APAV_Totais_Nacionais_2012.pdf)

<sup>27</sup> *Violência doméstica*, 2011, en [http://www.dgai.mai.gov.pt/cms/files/conteudos/Relatprio%20VD%202011\\_%20Participacoes%20as%20FS.pdf](http://www.dgai.mai.gov.pt/cms/files/conteudos/Relatprio%20VD%202011_%20Participacoes%20as%20FS.pdf)

<sup>28</sup> A pesar de la referencia a años diferentes (APAV 2012 y DGAI 2011), puede verse la misma disparidad cuando comparamos estos últimos datos con los de la APAV 2011.

<sup>29</sup> Beleza, T. P., “Violência Doméstica”, *Revista do CEJ*, 2008, 8, pp. 281 y ss.; Vasconcelos, J., “Sobre a Protecção da Vítima de Violência Doméstica no Direito do Trabalho Português”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1-4, 2010, p. 103, nota 1; Pinto, P. F., “A Protecção da Vítima do Crime de Violência Doméstica no Foro Laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 85, 2010, pp. 123 y ss.; Amado, J. L., *Contrato de Trabalho*, 3.<sup>a</sup> edición, Coimbra Editora, 2011, p. 264, nota 379.

doméstica<sup>30</sup>, aunque las mujeres “tengan una probabilidad superior de sufrir lesiones”, como resultado de la “asimetría de complexiones físicas”, y asuman prevalentemente actitudes de victimización<sup>31</sup>. Algunos autores llegan incluso a afirmar que los hombres practican, en general, más actos de violencia contra otros hombres, mientras que las mujeres son más propensas a dirigir su violencia sobre los hombres, concluyendo que la violencia de género “se aplica quizás más a la violencia practicada por mujeres sobre hombres que al contrario”<sup>32</sup>.

Por otro lado, la tasa de violencia entre parejas del mismo sexo, incluyendo parejas lésbicas, es igual, si no superior, a las tasas de violencia entre parejas heterosexuales<sup>33</sup>. No obstante, la invisibilidad aumenta, fruto de una mayor vulnerabilidad derivada de la homofobia, del aislamiento, de la ausencia de redes sociales de apoyo, de las amenazas de revelación no consentida en cuanto a la orientación sexual (*outing*), de la falta de formación de los agentes institucionales, así como por razones de orden cultural que asocian la violencia doméstica a un paradigma binario de género. Las víctimas lésbicas de violencia doméstica se enfrentan, por lo tanto, un “doble estigma: como lesbianas y como víctimas de violencia”<sup>34</sup>. Se justifica, por lo tanto, que el trato jurídico de la violencia doméstica sea amplio en términos de género y que los estudios de contenido sociológico,

---

<sup>30</sup> Las razones justificativas apuntadas son de diversa índole. Además de la menor incidencia de estudios dirigidos al fenómeno de la violencia contra los hombres, sobresale la menor percepción de la violencia por parte de estos (que lo ven como “peleas normales”), la memoria limitada de aquellos eventos y el “tabú” de ciertos comportamientos “no asignables”. Cf. Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., *op. cit.*, p. 165; Ramos, M.<sup>a</sup> E., *Da Intervenção do Estado na Questão da Violência Conjugal em Portugal*, Almedina, p. 5, 50 y ss.

<sup>31</sup> Cfr. Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., *op. cit.*, pp. 163 y ss. Traducción nuestra.

<sup>32</sup> Felson, “Is violence against women about women or about violence?”, *Contexts* 5, pp. 21 ss., *apud* Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., *op. cit.*, p. 164. Traducción nuestra.

<sup>33</sup> Cf. Dias, I., Guerreiro, M.<sup>a</sup> das D., *op. cit.*, p. 165; Santos, A. C., “Entre Duas Mulheres Isso Não Acontece’ – Um Estudo Exploratório sobre Violência Conjugal Lésbica”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 98, 2012, p. 4 y ss.

<sup>34</sup> Este análisis es realizado por Santos, A. C., *op. cit.*, p. 4 y ss. La autora refiere incluso la “doble discriminación” y el “doble armario» de los que son víctimas las mujeres lésbicas en situación de violencia. Como paradigma de esta visión en el ordenamiento jurídico portugués se citan las declaraciones de la *Associação Sindical de Juizes* que, en el ámbito de la reforma penal de 2007, consideró sin sentido la ampliación del crimen de violencia doméstica a parejas del mismo sexo por no estar mínimamente demostrado que esas situaciones existen” (traducción nuestra)

<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/juizes-consideram-que-nao-existe-violencia-domestica-entre-casais-homossexuais-1280235>;

[http://www.tsf.pt/paginainicial/interior.aspx?content\\_id=878508](http://www.tsf.pt/paginainicial/interior.aspx?content_id=878508);

[http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content\\_id=650267](http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content_id=650267).

psicológico y estadístico asuman naturaleza bidireccional, descartando el velo de la invisibilidad que cubre a otras modalidades de violencia doméstica. El problema de la violencia doméstica parece centrarse más en la existencia de relaciones de poder que en cuestiones de género propiamente dichas<sup>35</sup> y no es exclusivo de las parejas heterosexuales<sup>36</sup>. Los estudios sociológicos han sido decisivos para sacar a la luz esta realidad y llamar la atención sobre la necesidad de traer al campo de análisis medidas de política pública direccionadas a la intervención sobre este problema social, y han encontrado algún eco en el IV PNCVD, que incluye en la categoría de víctimas especialmente vulnerables a lésbicas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT)<sup>37</sup>.

La posibilidad puesta de manifiesto en estos estudios de que los datos estadísticos no reflejan íntegramente la realidad de la violencia doméstica, empeora las dudas ya antes suscitadas por alguna doctrina, en cuanto a la calificación que reserva la protección contra la violencia doméstica a las mujeres como una medida de discriminación positiva<sup>38</sup>. Consecuentemente, la exclusión de hombres víctimas de violencia doméstica y de mujeres homosexuales víctimas de violencia por parte de su pareja<sup>39</sup> crea un gran riesgo de atentar contra el principio de igualdad,

---

<sup>35</sup> Como apunta Ramos, M.<sup>a</sup> E., *Da Intervenção do Estado na Questão da Violência Conjugal em Portugal*, *op. cit.*, pp. 52-54, es muy reductor justificar el comportamiento violento únicamente en una discriminación en función del género. La violencia conyugal es un fenómeno complejo que no puede ser reducido a una mera cuestión de género, asumiéndose cada vez menos como unidireccional.

<sup>36</sup> Sobre esta cuestión, Villalba Sánchez, A., «Violencia de género *versus* violencia doméstica. Perspectiva hispano-lusa», en *Violencia de Género y Derecho del Trabajo. Estudios Actuales sobre Puntos Críticos*, Mella Méndez, L. (Dir.), La Ley, 2012, p. 755, refiere las reivindicaciones del colectivo homosexual en España “demandando su derecho a una igual tutela ante agresiones por parte de su cónyuge o pareja, pues la diferencia de roles no es un rasgo privativo de las relaciones heterosexuales”.

<sup>37</sup> Cfr. *Resolução do Conselho de Ministros* 100/2010, *cit.*, p. 5766.

<sup>38</sup> Contestando a esta calificación, Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 562 y ss. Incluso admitiendo que las estadísticas traducen correctamente la realidad, el autor entiende que esa circunstancia es insuficiente para reconocer la ley española como una medida de discriminación positiva, pues “el principio de discriminación no entiende de estadísticas; lo que importa no es la cantidad de los afectados sino la condición injusta del trato discriminatorio. La exclusión de los hombres como víctimas de la violencia doméstica no es defendible con el argumento de que en la gran mayoría de los casos las víctimas sean mujeres; las víctimas varones dejen de serlo por su condición minoritaria”.

<sup>39</sup> Newton, P. C. de la C., *Emprego y Sexismo. Medidas de Protección e Inserción Sociolaboral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el seno de la Pareja*, Tirant lo Blanch, 2011, pp. 47-48, reconoce que “la agresión física, psíquica o sexual en el ámbito de la pareja constituye una lacra social que debe ser rechazada, con independencia del tipo de relación involucrada: homosexual o heterosexual”. En efecto, “la mayoría de las relaciones

infringiendo las normas constitucionales y el Derecho de la Unión Europea.

En conclusión, nos parece claramente preferible un abordaje neutro del fenómeno de la violencia doméstica ya que, por un lado, el bien jurídico afectado, con mayor o menor incidencia, no es exclusivo de un sexo o de las parejas heterosexuales<sup>40</sup>, lo que suscita problemas delicados de articulación con el principio de igualdad; y, por otro, como bien observa Alicia Villalba Sánchez, esa es una solución más coherente con la evolución de la sociedad por su naturaleza atemporal y “se compadece mejor con la función que el ciudadano demanda al ordenamiento jurídico”<sup>41</sup>.

## 2. Protección laboral conferida por la Ley 112/2009 y por el Código del Trabajo portugués (*Código do Trabalho*)

Un primer grupo de medidas de protección social tiene como objetivo asegurar que la víctima de violencia doméstica conserve su empleo, algo esencial para la normalización de su vida, para su independencia económica, para su inclusión social y para la recuperación de autoestima<sup>42</sup>. A ese efecto, el legislador atribuye a la víctima de violencia doméstica un

---

homosexuales plantean los mismos problemas, roles y desigualdades que las parejas heterosexuales”. “La relación de dominación no es equivalente al binomio hombre/mujer. Por esto la norma puede reaccionar frente a situaciones de dominación, pero debe ser neutra en cuanto al sexo del sujeto dominante”.

<sup>40</sup> En las palabras de Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, p.753, “entiende el legislador luso que toda víctima ha de ostentar su derecho a la indemnidad con independencia de su sexo u orientación sexual, postura que también ha sido defendida por doctrina española, sosteniendo que la menor frecuencia de las agresiones padecidas por varones a mano de sus mujeres, o dentro de parejas del mismo sexo, no implica la inexistencia de un bien jurídico digno de protección al amparo del mismo derecho a la igualdad y a la no discriminación que pueden esgrimir las mujeres”.

<sup>41</sup> Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, p. 755. Explica la autora que se “puede concluir que mientras la LOVG, examinando tiempos pasados, trata de desarraigar una práctica que no es más que uno de tantos síntomas de la discriminación que han padecido las mujeres a lo largo de la historia, la LVD [Ley 112/2009] aborda la violencia como manifestación de las relaciones de subordinación insanas dentro de la pareja, realidad consustancial a la dependencia sentimental que existe hoy y existirá en el futuro una vez superada la discriminación sexual. La cuestión, de nuevo, es que la sociedad evoluciona mucho más rápido que el Derecho, y en ese aspecto, la norma lusa se perfila como atemporal y comprensiva de un mayor elenco de supuesto de hecho que la LOVG, por lo que se compadece mejor con la función que el ciudadano demanda al ordenamiento jurídico”.

<sup>42</sup> En este sentido, Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 105 y ss.; Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *op. cit.*, p. 41; Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, p. 147.

conjunto de derechos que condicionan los poderes directivo y organizativo del empleador, aunque este sea extraño al fenómeno de la violencia doméstica cuyo origen es extra laboral<sup>43</sup>.

Este régimen jurídico ha estado fuertemente inspirado en la legislación española (Ley Orgánica 1/2004, de 28/12, de medidas de protección integral contra la violencia de género), aunque el legislador nacional se haya alejado, a veces, del modelo del país vecino, no siempre de forma sensata<sup>44</sup>; y consta de dos normas fundamentales: la Ley 112/2009, ya referida, que ha establecido el régimen jurídico aplicable a la prevención de la violencia doméstica, a la protección y a la asistencia de sus víctimas y el Código del Trabajo portugués (*Código do Trabalho* – en adelante CT)<sup>45</sup>. La articulación entre estas dos normas, publicadas con pocos meses de intervalo, no está exenta de dudas, pues, al contrario de lo que sucede en el ordenamiento jurídico español, existe una superposición de regímenes jurídicos, no siempre totalmente coincidentes, y una remisión aparentemente parcial y poco clara realizada por el art. 42 de la Ley 112/2009 al CT<sup>46</sup>.

### **2.1. Movilidad Geográfica: traslado o cambio de lugar de trabajo a solicitud del trabajador o trabajadora**

En los términos del art. 42 de la Ley 112/2009, que remite al CT (art. 195)<sup>47</sup>, el trabajador o trabajadora víctima de violencia doméstica tiene derecho a ser trasladado o trasladada, temporal o definitivamente<sup>48</sup>, si así

---

<sup>43</sup> Sobre el desplazamiento del riesgo personal a la empresa, *vd.* Terradillos Ormaetxea, E., “La Protección de la víctima de violencia de género en el ET (II): Movilidad geográfica”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de Género y Derecho del Trabajo. Estudios Actuales sobre Puntos Críticos*, La Ley, 2012, pp. 352 y ss.

<sup>44</sup> Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 112.

<sup>45</sup> El CT ha sido aprobado por la Ley 7/2009, de 12/02, rectificado por la *Declaração de Retificação* de la Asamblea de la República 21/2009, de 18/03, reglamentado por la Ley 105/2009, de 14/09, y alterado por las Leyes 53/2011 de 14/10, 23/2012 de 25/06, 47/2012 de 29/08, y 69/2013 de 30/08.

<sup>46</sup> Sobre las dificultades de articulación entre el CT y la Ley 112/2009, *vd.* Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 112 y ss.

<sup>47</sup> Como explica Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 115, nota 26, la novedad esencial del art. 42.º Ley 112/2009, cuando se compara con el art. 195 del CT, reside en la ampliación del régimen a los trabajadores que ejercen funciones públicas.

<sup>48</sup> Se hace notar que, en el Derecho portugués (arts. 194 ss. del CT), la expresión “traslado” (*transferência de local de trabalho*) o “movilidad geográfica” (*mobilidade geográfica*) tiene un alcance más amplio que en el Derecho español (art. 40 ET), una vez que incluye las modificaciones temporales o definitivas que pueden implicar cambio de domicilio o

lo solicita, a otro centro de trabajo de la empresa, encontrándose el empleador obligado a garantizar la confidencialidad de la situación cuando le sea solicitado, para evitar que la víctima pueda ser localizada por su agresor.

No obstante, dicho derecho solo se constituye desde que se verifiquen tres requisitos cumulativos.

En primer lugar, tiene que tratarse de una empresa con varios centros de trabajo, hecho que presupone, por regla general, que se trate de una empresa de media o gran dimensión<sup>49</sup>. En este caso, parece que el trabajador o la trabajadora podrá elegir el centro de trabajo que desee, considerando que el traslado se hace en el interés de la víctima y no del empleador<sup>50</sup>, con las limitaciones que referiremos *infra* previstas en el apartado 2 del art. 195 del CT<sup>51</sup>. Lo mismo sirve para el carácter definitivo o temporal de la misma y, en esta última hipótesis, para su duración<sup>52</sup>, dentro de las condiciones previstas en el apartado 2 de los preceptos referidos que analizaremos *infra*. Si el trabajador o trabajadora opta por un traslado temporal, el empleador podrá recurrir al contrato de interinidad para su sustitución (art. 140.1.2.a) CT), aunque no se beneficie de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social como sucede en el país vecino (art. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)<sup>53</sup>.

En segundo lugar, el art. 42 de la Ley 112/2009 exige la presentación de

---

no.

<sup>49</sup> Así, Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 547; Carvalho, C. de O., *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2011, pp. 350 y ss.

<sup>50</sup> En este sentido, Amado, J. L., *op. cit.*, p. 265 y nota 380. Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 135, invoca el principio de la buena fe en la articulación de los intereses de las partes.

<sup>51</sup> El art. 40.3 *bis* ET impone al empleador la obligación de informar al trabajador(a) sobre “las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro”, aunque nada prevea sobre la forma o plazo de dicha comunicación, brecha criticada por alguna doctrina (sobre esta cuestión, cf. Terradillos Ormaetxea, E., *op. cit.*, pp. 367 y ss.). El Derecho portugués no contiene una disposición similar expresa, pero la misma debe considerarse implícita, pudiendo subsumirse al deber general de información previsto en el art. 106.1 CT.

<sup>52</sup> Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 122. El Derecho español regula de forma más detallada el problema de la duración temporal: “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 ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá 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” (art. 40.3 *bis*). Sobre esta obligación de reserva, *vd.* Terradillos Ormaetxea, E., *op. cit.*, pp. 372 y ss.

<sup>53</sup> *Vd.* Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *op. cit.*, p. 128; Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, p. 154; Newton, P. C. da C., *op. cit.*, p. 189 y ss.; Terradillos Ormaetxea, E., *op. cit.*, p. 375.

denuncia, pues esta es un requisito de atribución de la condición de víctima<sup>54</sup>.

Sin embargo, el art. 42 de la Ley 112/2009 remite al régimen previsto en el CT, que parece más exigente en este punto, al imponer la presentación de denuncia por la víctima. Dicha imposición, prevista en el art. 195 del CT, ha suscitado perplejidad en la doctrina al tratarse de un crimen público<sup>55</sup> y, por lo tanto, no depender de denuncia por parte de la víctima<sup>56</sup>. Por ese motivo, debe entenderse que basta la denuncia, aunque esta no sea presentada por la víctima, por no justificarse una diferencia de tratamiento en estos casos respecto a la *ratio legis*<sup>57</sup>.

Finalmente, un tercer requisito, de verificación diferida<sup>58</sup>, exige la salida del domicilio familiar en el momento en que se efectúe el traslado, exigencia que no se encuentra presente en el Derecho Español (art. 40.3 *bis* del Estatuto de los Trabajadores<sup>59</sup>)<sup>60</sup>. Esta exigencia también es objeto

---

<sup>54</sup> Según el art. 14 de la Ley 112/2009, la atribución del estatuto de víctima depende solamente de la presentación de denuncia del crimen de violencia doméstica si no existieran fuertes indicios de que la misma es infundada. En este caso, las autoridades judiciales o los órganos de policía criminal competentes atribuyen a la víctima un documento justificativo del estatuto de víctima. Excepcionalmente, el estatuto de víctima puede ser atribuido por la *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*. Los modelos de documentos justificativos de la atribución del estatuto de víctima constan de la *Portaria* 229-A/2010, de 23 de abril. En España, también es necesaria la acreditación de la condición de víctima de violencia de género, con fundamento en una orden de protección que presupone la denuncia por la propia víctima o por terceros (art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004). Sin embargo, se trata de un proceso más complejo que el portugués. Para un análisis de este procedimiento, *vd.* Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *op. cit.*, pp. 109 y ss.; Martín Valverde, A., *op. cit.*, pp. 544 y ss. Para una análisis crítica de los mecanismos previstos para la acreditación, *vd.* Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, pp. 155 y ss.; Nevado Fernández, M. J., *op. cit.*, pp. 28-29.

<sup>55</sup> Sobre la evolución legislativa que ha conducido a esta calificación del tipo penal, *vd.* Beleza, Teresa Pizarro, *op. cit.*, pp. 286 y ss.; Pinto, P. F., *op. cit.*, pp. 128 y ss.; Ferreira, M.<sup>a</sup> Elisabete, *op. cit.*, pp. 78 y ss.

<sup>56</sup> Cf. Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 116 y ss.; Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 132; Amado, J. L., *op. cit.*, pp. 265-266.

<sup>57</sup> Amado, J. L., *op. cit.*, p. 266.

<sup>58</sup> Cfr. Brito, P. M. de, en AA.VV., *Código do Trabalho anotado*, 9<sup>a</sup> edición, Almedina, 2012, p. 474. El hecho de no tener que encontrarse verificado en el momento del pedido del trabajador(a) lleva a Amado, J. L., *op. cit.*, p. 265, a no considerarlo un verdadero presupuesto de la constitución del derecho.

<sup>59</sup> En adelante ET.

<sup>60</sup> Cf. Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *op. cit.*, pp. 126 y ss.; Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, pp. 757-758; Terradillos Ormaetxea, E., *op. cit.*, pp. 362 y ss. Faraldo Cabana, Cristina, *op. cit.*, p. 149, explica que el concepto de traslado utilizado en el art. 40.3 *bis* ET tiene un alcance más amplio que en los números anteriores del precepto, al incluir simples cambios de centro de trabajo que se producen “dentro de la misma

de justas críticas por parte de la doctrina, por reducir a un único patrón todos los casos de violencia doméstica e imponer, por eso, una solución que puede mostrarse innecesaria, injustificada y desproporcionada en el caso concreto<sup>61</sup>. Se suma el hecho de que, como hemos visto, el crimen de violencia doméstica no exige cohabitación entre víctima y agresor, por lo que no se justifica dicha exigencia en esa situación<sup>62</sup>.

En cualquier caso, aunque se cumplan los requisitos referidos, el empleador puede retrasar el traslado con fundamento en por lo menos uno de los siguientes motivos enunciados en el apartado 2 de los arts. 195 del CT y 42 de la Ley 112/2009: i) exigencias imperiosas ligadas al funcionamiento de la empresa o servicio; ii) o incluso hasta que exista un puesto de trabajo compatible<sup>63</sup> disponible.

Como explica Joana Vasconcelos, el derecho a ser trasladado constituye un derecho potestativo del trabajador o trabajadora, por lo que el empleador nunca podrá recusar el traslado, sino tan solo posponerlo<sup>64/65</sup>. Sin embargo, la latitud de la cláusula general utilizada por el legislador y el hecho de que no se encuentre previsto ningún límite temporal para el

---

localidad o a otra localidad sin necesidad de cambio del lugar de residencia”. La legislación española, al contrario de la portuguesa, prevé subvenciones para financiar los gastos derivados del traslado – cf. Mella Méndez, L., “El Programa estatal de inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en España: una visión general”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012, 2012, pp. 288 y ss.

<sup>61</sup> Diversas situaciones en las que el abandono del domicilio familiar puede ser injustificado son referidas por Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 118 y ss., y Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 133. La primera autora advoca una interpretación restrictiva de la norma de forma a abarcar solamente las situaciones en que dicha salida sea “impuesta por las mismas exigencias de protección de la integridad física y psicológica y/o reorganización de la vida de la trabajadora que hacen necesario el cambio de lugar de trabajo”. Traducción nuestra.

<sup>62</sup> Así, Pinto, P. F., *op. cit.*, pp. 133-134, y Amado, J. L., *op. cit.*, p. 265, nota 381.

<sup>63</sup> El legislador español ha explicitado que este derecho se refiere a otro puesto de trabajo «del mismo grupo profesional o categoría equivalente» (art. 40.3 *bis* ET), conceptos definidos en el art. 22.2.3 ET, hecho que parece presuponer “una movilidad funcional añadida”. Cfr. Terradillos Ormaetxea, E., *op. cit.*, pp. 359 y ss.

<sup>64</sup> Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 121. En términos próximos, Amado, J. L., *op. cit.*, p. 265.

<sup>65</sup> Amado, J. L., *op. cit.*, p. 266, nota 382, coloca la cuestión de saber “lo que sucede si, después del traslado (...), el procedimiento criminal es archivado o el presunto autor del crimen absuelto. ¿Todo queda igual? ¿O la trabajadora deberá regresar al anterior lugar de trabajo?”. El autor defiende que “el regreso al anterior lugar de trabajo solo se justificará en caso de conducta claramente fraudulenta de la trabajadora, incluso porque, como es sabido, el archivo o la absolución pueden ser dictados, tan solo, por falta o insuficiencia de pruebas, no significando que la violencia doméstica objeto de denuncia no haya existido en realidad (*in dubio pro reo...*)”. Traducción nuestra.

aplazamiento pueden, en la práctica, inutilizar este derecho<sup>66</sup>.

En el caso de que el empleador inviabilice, injustificadamente, el traslado solicitado, el trabajador dispone de los siguientes mecanismos de tutela<sup>67</sup>: suspensión del contrato de trabajo, demanda judicial de cumplimiento, eventualmente acompañada de una *astreinte* (*sanção pecuniária compulsória* - art. 829-A del Código Civil<sup>68</sup>), responsabilidad civil y resolución del contrato por voluntad del trabajador, en los términos del apartado 2 del art. 394 CT. Además, el apartado 5 del art. 195 CT prevé responsabilidad administrativa del empleador (*contraordenação grave*).

## 2.2. Suspensión del contrato de trabajo

En la hipótesis de que no exista otro centro de trabajo del mismo empleador o en los casos de aplazamiento del traslado por los motivos explicados en el punto anterior, el trabajador o trabajadora tiene el derecho potestativo de suspender de inmediato el contrato de trabajo (art. 296.2 CT)<sup>69</sup>.

En estos términos, la suspensión parece reconducirse a un mecanismo de tutela subsidiario con respecto al traslado<sup>70</sup>, por lo que los requisitos constitutivos de la movilidad geográfica, analizados *supra*, también deberán verificarse en este caso<sup>71</sup>.

Se justifica la admisibilidad de la suspensión del contrato de trabajo de manera autónoma y alternativa respecto al traslado pues, como explica Joana Vasconcelos, no derivarían otros cargos para el empleador o para la Seguridad Social<sup>72</sup>. No obstante, pensamos que tal solución es difícilmente defendible *de iure condito*. No obstante, *de iure condendo*, nos

<sup>66</sup> Con esta convicción, Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 121.

<sup>67</sup> Amado, J. L., *op. cit.*, 268; Brito, P. M. de, *op. cit.*, p. 474.

<sup>68</sup> Figura similar a las “multas coercitivas” del ordenamiento jurídico español.

<sup>69</sup> Lo mismo sucede en el Derecho español: la trabajadora puede suspender el contrato de trabajo o solicitar la “excedencia voluntaria”, siendo que, en el segundo caso, la trabajadora se queda en una “situación de paro sin derecho a prestaciones, causando la trabajadora baja en el régimen de la Seguridad Social”. Cf. Faraldo Cabana, C., *op. cit.*, p. 151. En el sentido de que se trata de un derecho potestativo de la trabajadora, Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 548. En el caso de las empleadas públicas, se encuentra previsto un régimen específico de “excedencia por razón de violencia de género” al lugar de la suspensión. Respecto a esto, *vd.* Selma Penalva, A., *op. cit.*, pp. 1051 y ss.

<sup>70</sup> Cfr. Ramalho, R. P., *Direito do trabalho. Parte II. Situações laborais individuais*, 4ª edición, Almedina, 2012, p.737.

<sup>71</sup> *Vd.* Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 127.

<sup>72</sup> *Ibidem*, pp. 126-127.

parece más adecuada la solución prevista en la legislación española (art. 45.1.n) ET) que prevé la suspensión del contrato como medida alternativa a la movilidad geográfica y no subsidiaria<sup>73</sup>.

Sin embargo, el régimen español es menos favorable que el régimen luso, pues “el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder los seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (art. 48.6 ET)<sup>74</sup>. En Portugal, sin embargo, no se prevé un límite máximo de duración del período de suspensión. ¿Hasta cuándo quedará suspenso el contrato? Si el trabajador o trabajadora espera por el traslado a otro centro de trabajo, la suspensión se mantendrá hasta que dicho traslado ocurra. Pero en los casos en que no exista otro centro de trabajo del mismo empleador, dicha delimitación temporal nos parece difícil. Según Leal Amado, “el contrato quedará suspenso por el período que la propia trabajadora considere necesario”<sup>75</sup>.

Por último, si la suspensión del contrato de trabajo permite al trabajador o trabajadora mantener el derecho al puesto de trabajo, implica la pérdida de salario<sup>76</sup>, sin ninguna contrapartida social específica sustitutiva, lo que podrá frustrar los objetivos de tutela de la víctima de violencia doméstica.<sup>77</sup> El trabajador o trabajadora podrá beneficiarse solo de la renta mínima de inserción (*rendimento social de inserção*) en términos generales, si cumple los requisitos y condiciones a ese efecto, aun siendo su edad inferior a los 18 años (art. 46 de la Ley 112/2009 que remite al art. 4.2 de la Ley 13/2003, de 21 de mayo<sup>78</sup>), tramitándose la petición con carácter de urgencia. La víctima puede, además, beneficiarse de una indemnización anticipada del Estado cuando se encuentre en “situación de grave carencia económica” a consecuencia del crimen de violencia

---

<sup>73</sup> Como explica Nevado Fernández, M. J., *op. cit.*, p. 19, el derecho de suspensión no es “graciable para el empresario, ni siquiera se ha de llegar a él cuando la previsión de otras medidas, del tipo cambio de horario, de centro, etc., no se hayan ejercitado por el sujeto titular de tales derechos”.

<sup>74</sup> Sobre el tema, *vd.* Castro Mejuto, L. F., “La Protección de la víctima de violencia de género en el ET (III): Suspensión contractual», en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012, pp. 401 y ss.

<sup>75</sup> Amado, J. L., *op. cit.*, p. 267, nota 385. Traducción nuestra.

<sup>76</sup> En sentido divergente, se ha pronunciado Brito, P. M. de, *op. cit.*, p. 474.

<sup>77</sup> Con este entendimiento, Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 127-128, y Ramalho, R. P., *op. cit.*, p. 737.

<sup>78</sup> Alterada por la Ley 45/2005, de 29 de agosto, y por el *Decreto-Ley* 133/2012, de 27 de junio, que ha publicado de nuevo la Ley 13/2003.

doméstica, cuyo montante no puede exceder del equivalente mensual al salario mínimo durante el período de seis meses, prorrogable por igual período (arts. 5 y 6 de la Ley 104/2009, de 14 de septiembre).

Ya en el país vecino, la trabajadora víctima de violencia doméstica que suspenda el contrato de trabajo se considera en “situación legal de desempleo”; es decir, en situación de desempleo protegido, si se cumplen los restantes requisitos legales<sup>79</sup>, y el tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo<sup>80</sup>, modelo más acertado “que obedece a una idea de responsabilidad social frente a la víctima”<sup>81</sup>.

### 2.3. Teletrabajo

En alternativa al traslado, el trabajador o trabajadora víctima de violencia doméstica puede optar por pasar a ejercer su actividad en régimen de teletrabajo (art. 166.2 CT), derecho que no aparece recogido en la legislación española, aunque alguna doctrina considere que esta figura puede encontrarse incluida en las posibilidades flexibilizadoras del régimen de tiempo de trabajo reguladas en el art. 37.7 ET y mencionadas *infra*<sup>82</sup>.

Se trata también aquí de un derecho potestativo del trabajador o trabajadora, que depende de la verificación de los presupuestos analizados en el ámbito del traslado, a los cuales se suma un requisito adicional evidente: el régimen de teletrabajo tiene que ser compatible con la actividad desarrollada<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Cf. Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 551.

<sup>80</sup> Para más *vd.* Selma Penalva, A., *op. cit.*, pp. 1052 y ss.

<sup>81</sup> Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, p. 761.

<sup>82</sup> En este sentido, Selma Penalva, A., *op. cit.*, p. 1044; Newton, P. C. da C., *op. cit.*, p. 133. Sin embargo se puede “llevar a cabo tal cambio si así lo contempla la negociación colectiva, o por acuerdo entre el empresario y la trabajadora”. Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, p. 759.

<sup>83</sup> Según Ramalho, R. P., *op. cit.*, p. 296, corresponde al empleador “evaluar la presencia del requisito de la compatibilidad de la prestación de trabajo con el desplazamiento de las instalaciones de la empresa (en la medida en que ni todas las actividades laborales consienten esta forma de desarrollo y, de todas formas, el teletrabajo está limitado, por definición, a las actividades prestadas con recurso intensivo a tecnologías de información y comunicación”. Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 140, defiende que, en caso de que el ejercicio de este derecho sea negado por el empleador, el trabajador tendrá que instaurar una demanda judicial “precedida, si fuera el caso, de una medida cautelar, correspondiendo al trabajador probar que el tipo de trabajo por él desarrollado puede ser efectuado a través del teletrabajo”. Traducción nuestra.

No obstante, de manera distinta a lo que sucede con la movilidad geográfica, el empleador no puede recusar la petición, tal como resulta del apartado 3 del art. 166.

Se acentúa la dificultad de articulación del régimen de teletrabajo con la exigencia referente a la necesidad de abandono de la residencia de la familia, hecho que parece presuponer modalidades de teletrabajo en posiciones móviles (*mobile telework*) o telecentros<sup>84</sup>, salvo si se opta por la interpretación restrictiva del art. 195.1.b), defendida por Joana Vasconcelos, según la cual “la prestación de teletrabajo en el domicilio solo será inviable, en razón de la salida de la trabajadora de la casa de residencia de la familia, cuando tal solución se le imponga por razones de protección de su integridad física y psicológica y/o reorganización de su vida”<sup>85</sup>.

En este contexto, se justifica, como defiende Pedro Freitas Pinto, una interpretación restrictiva del art. 167 CT, norma que consagra algunos límites específicos cuando el trabajador o la trabajadora no haya sido contratado *ab initio* en régimen de teletrabajo, concretamente el plazo de tres años (u otro previsto en convenio colectivo) y la posibilidad de denuncia en los primeros 30 días de ejecución del contrato y consiguientemente retomar la prestación laboral en las instalaciones de la empresa<sup>86</sup>. En efecto, el art. 167 ha sido pensado para proteger al trabajador o trabajadora titular de un contrato de trabajo “típico” que pasa a desempeñar sus funciones en régimen de teletrabajo por acuerdo con el empleador, por lo que la respectiva *ratio* no comprende situaciones como la que justifica el cambio de régimen impuesto por el trabajador o trabajadora víctima de violencia doméstica.

#### 2.4. Trabajo a tiempo parcial

De acuerdo con el art. 41 de la Ley 112/2009, el empleador debe atender, “siempre que sea posible” y cuando la dimensión y naturaleza de la empresa lo permitan, a la “petición del trabajador a tiempo completo que sea víctima de violencia doméstica a cambiar a un trabajo a tiempo parcial que se encuentre disponible en el órgano o servicio”, o al contrario, incluyendo el “incremento de su tiempo de trabajo”.

La utilización del concepto jurídico indeterminado “siempre que sea

---

<sup>84</sup> Amado, J. L., *op. cit.*, pp. 153-153; Dray, G., en AA.VV., *Código do trabalho anotado*, 9ª edición, Almedina, 2012, p. 421; Ramalho, R. P., *op. cit.*, pp. 295-296.

<sup>85</sup> Vasconcelos, J., *op. cit.*, p. 132. Traducción nuestra.

<sup>86</sup> Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 141.

posible” dificulta la asequibilidad práctica de esta facultad, agravada por la inexistencia de responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento. Como refiere Pedro Freitas Pinto, este precepto no atribuye al trabajador o trabajadora un derecho potestativo, “solamente apelando, como se refiere en su epígrafe, a la “colaboración de las entidades empleadoras””<sup>87</sup>. De cualquier modo, nos parece claro que la dimensión de la empresa constituye un factor esencial en la verificación del concepto indeterminado, haciéndose más comprensible, por regla general, el rechazo del empleador a la medida que disminuye la dimensión empresarial<sup>88</sup>.

Este precepto poco añade a la solución general, prevista en el art. 156 CT, que ya impone un deber de contenido idéntico al empleador respecto a todos los trabajadores que pretendan pasar a trabajar a tiempo completo o al contrario. La única novedad impuesta por el art. 41 de la Ley 112/2009 se encuentra en atribuir prioridad en la elección entre varios candidatos al trabajador o trabajadora víctima de violencia doméstica<sup>89</sup>.

Sin embargo, en España, el legislador ha conferido a la trabajadora víctima de violencia doméstica una mezcla de posibilidades flexibilizadoras del régimen de tiempo de trabajo, solución claramente más protectora. En éstos términos, el art. 37.7 ET permite “la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario [tanto para trabajadoras a tiempo completo como a tiempo parcial<sup>90</sup>] 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”<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Pinto, P. F., *op. cit.*, p. 139.

<sup>88</sup> Sobre la cuestión de la relevancia de la dimensión empresarial en el art. 156 del CT, *vd.* Carvalho, C. de O., *op. cit.*, pp. 263 y ss.

<sup>89</sup> La exigüidad de la tutela conferida por este precepto es también defendida por Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 114-115, nota 25.

<sup>90</sup> Cf. Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, p. 756. Para Martínez Yáñez, N., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (I): Reducción y reordenación del tiempo de trabajo”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012, p. 314, la reducción de la jornada de trabajo no convierte a la trabajadora a tiempo completo que hace uso de ella en una trabajadora a tiempo parcial: se trata solamente de una trabajadora a tiempo completo con jornada reducida, “de modo que no son de aplicación a estos supuestos las normas laborales o de Seguridad Social que regulan el trabajo a tiempo parcial”. En sentido opuesto, Newton, P. C. da C., *op. cit.*, p. 128, postura compartida también por la doctrina portuguesa.

<sup>91</sup> Estos derechos individuales se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, se dispone que la concreción de estos derechos

## 2.5. Justificación de ausencias

El art. 43 de la Ley nº 112/2009 añade a la enumeración de las causas justificativas de las ausencias previstas en el art. 249 CT<sup>92</sup> las “motivadas por imposibilidad de prestar trabajo en razón de la práctica del crimen de violencia doméstica”.

La redacción de la cláusula general puede suscitar dudas legítimas respecto al alcance de los motivos justificativos de la ausencia. En este sentido, Joana Vasconcelos entiende que integran la hipótesis de la norma “las “ausencias o retrasos” motivados “por la situación física o psicológica derivada de la violencia” sufrida», a semejanza de lo dispuesto en el art. 21.4 da Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, o las “derivadas de las exigencias de recuperación por parte de esta (v.g. consultas médicas, fisioterapia)”<sup>93</sup>.

El art. 43 de la Ley 112/2009 no dice nada más en cuanto al régimen de estas ausencias, remitiendo al “régimen legal aplicable”. Así, el trabajador o trabajadora deberá comunicar al empleador el motivo justificativo de la

---

corresponderá a la trabajadora. Se intenta aunar, en la medida de lo posible, las necesidades de la trabajadora con la libertad de empresa. Selma Penalva, A., *op. cit.*, p. 1044; Martínez Yáñez, N., *op. cit.*, p. 325. Como explica Martín Valverde, A., *op. cit.*, p. 547, “en ausencia de pacto colectivo o de acuerdo individual, la trabajadora elige la nueva jornada y/o el nuevo horario que se ajuste a las exigencias de su protección efectiva. Las discrepancias que puedan surgir en el ejercicio de este derecho se dirimen a través de la modalidad procesal prevista para permisos de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”. Ferradans Caramés, C., *op. cit.*, pp. 110-111, considera criticable la remisión a la autonomía colectiva por dificultar el ejercicio del derecho subjetivo.

<sup>92</sup> El art. 249 parece consagrar un *numerus clausus* de ausencias justificadas, al prever en su apartado 3 que son injustificadas todas las ausencias no previstas en el apartado 2. Sin embargo, el apartado j) considera justificadas las ausencias que por ley sean como tal cualificadas, el apartado i) considera justificadas las ausencias autorizadas o aprobadas por el empleador y el apartado d) consagra una cláusula general que reconoce como justificadas todas las ausencias motivadas “por la imposibilidad de prestar trabajo debido a un hecho no imputable al trabajador”, donde se podrían encuadrar varios casos de ausencias motivadas por violencia doméstica, incluso sin la previsión específica del art. 43 de la Ley 112/2009. Para más detalles, *vd.* Gomes, J. M. V., *Direito do trabalho. Relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, pp. 724-725.

<sup>93</sup> Vasconcelos, J., *op. cit.*, pp. 133-134. Traducción nuestra. Para un análisis de las situaciones que integran la norma española, *vd.*, Newton, P. C. da C., *op. cit.*, pp. 103-104; Rodríguez Rodríguez, E., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (IV): las ausencias al trabajo y su relación con el despido”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012, pp. 424 y ss.

ausencia “en cuanto sea posible”, en caso contrario, esta será considerada injustificada (art. 253 CT)<sup>94</sup>. El empleador aún puede, en los 15 días siguientes a la comunicación de la ausencia, exigir que el trabajador o trabajadora presente prueba del hecho invocado para la justificación (art. 254 CT)<sup>95</sup>. En este caso, si la víctima no logra cumplir en un plazo razonable, la ausencia será considerada injustificada.

Por otro lado, dichas ausencias no implican pérdida de retribución, pues ese es el régimen general de las faltas justificadas, con las excepciones enumeradas en el apartado 2 del art. 255. Esto significa que recae sobre el empleador el deber de pagar el salario correspondiente a los días de ausencia de la víctima de violencia doméstica, salvo cuando las mismas puedan ser encuadradas en las faltas motivadas por enfermedad, caso en que serán soportadas por la Seguridad Social.

Hágase notar que en el ordenamiento jurídico portugués, las ausencias justificadas no pueden ser fundamento de la extinción del contrato por causas objetivas, a semejanza de lo dispuesto en el art. 52 ET. Por ese motivo, no ha sido necesario consagrar una solución similar a la prevista en el art. 52.d) ET: “No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias (...) motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”.

No obstante, se justificaría un régimen tutelar en materia de extinción voluntaria del contrato de trabajo por decisión de la víctima, que permitiese la resolución sin preaviso al empresario y con derecho a la prestación por desempleo que le correspondiese en función de sus períodos previos de cotización a la Seguridad Social<sup>96</sup>. Coincidimos, por eso, con Alicia Villalba Sánchez, cuando afirma que “la coraza jurídica que pretende construir la normativa portuguesa resulta incompleta y

---

<sup>94</sup> El art. 21.4 da Ley Orgánica 1/2004 también prevé que “dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad”. Sobre las dudas interpretativas generadas por el precepto, cf. Newton, P. C. da C., *op. cit.*, pp. 105 y ss.; Rodríguez Rodríguez, E., *op. cit.*, pp. 426 y ss.

<sup>95</sup> El art. 21.4 da Ley Orgánica 1/2004 determina 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, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda...». Sobre esta exigencia, *vd.* Nevado Fernández, M. J., *op. cit.*, p. 26.

<sup>96</sup> Cfr. 49.m) ET. Sobre este, *vd.*, Newton, P. C. da C., *op. cit.*, pp. 157 y ss.; Fernández Docampo, B., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V): Extinción Contractual”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012., pp. 444 y ss.; Sobrino González, G., *op. cit.*, pp. 133 y ss.

asistemática, mostrando grietas que hacen vulnerable a la víctima. Resulta especialmente sangrante que el extremo más vulnerable sea precisamente la extinción del contrato de trabajo, institución importante a la hora de valorar el nivel de tutela que un ordenamiento jurídico presta al trabajador...”<sup>97</sup>.

### 3. Papel de la contratación colectiva y buenas prácticas empresariales en la lucha contra la violencia doméstica

El art. 44 de la Ley 112/2009 consagra un régimen orientado a la contratación colectiva, logrando estimular la regulación convencional de los derechos de los trabajadores víctimas de violencia doméstica, incluyendo los regímenes de trabajo a tiempo parcial, movilidad y “preferencias en favor de los trabajadores que se benefician de la condición de víctima”.

Sin embargo, el análisis de la contratación colectiva nacional indica que esta norma no ha tenido ninguna repercusión en sus contenidos, que se limitan a reproducir lo previsto en el art. 195 CT, sin más desarrollo<sup>98</sup>. La escasez de referencias a la violencia de género y la inercia y repetición de la ley también son señaladas por la doctrina española<sup>99</sup>, aunque el papel de

<sup>97</sup> Villalba Sánchez, A., *op. cit.*, pp. 762-763.

<sup>98</sup> Cfr. Laudo Arbitral Revisto en proceso de arbitraje obligatorio relativo a la “FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços” y a la “APHP – Associação Portuguesa de Hospitalização Privada”, *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)* 24/2012; “Acordo Coletivo” entre el “Banco Comercial Português” y otros y la “FEBASE – Federação do Sector Financeiro” – Alteración salarial y otras y texto consolidado, *BTE* 39/2011; Laudo arbitral en proceso de arbitraje obligatorio relativo a la “APHP – Associação Portuguesa de Hospitalização Privada” y a la “FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços” y otro – *BTE* 15/2011; “Contrato Coletivo” entre la “APCOR – Associação Portuguesa de Cortiça” y la “FEVICOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro” y otros (personal fabril) – Revisión integral, *BTE* 18/2010; “Contrato coletivo” entre la “APHP – Associação Portuguesa de Hospitalização Privada” y la “FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal” – Revisión integral, *BTE* 15/2010.

<sup>99</sup> Ferradans Caramés, C., *op. cit.*, pp. 118 y ss. y *passim*; Mella Méndez, L., “La Política Autonómica Gallega sobre Violencia de Género: Perspectiva Laboral”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012, pp. 232 y ss.; Martínez Yáñez, N., *op. cit.*, pp. 332 y ss.; Newton, P. C. da C., *op. cit.*, pp. 198 y ss.; Ferreira Regueiro, C., “Violencia de género y negociación colectiva”, en *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, Mella Méndez, L. (Dir.), La Ley, 2012., pp. 471 y ss.; Sobrino González, G., *op. cit.*, pp. 88 y ss., 103 y ss. 121 y ss., 129 y ss.

la negociación colectiva sea significativamente más activo que el portugués.

Uno de los propósitos del IV PNCVD consiste en la divulgación de buenas prácticas empresariales en la lucha contra la violencia doméstica<sup>100</sup>. Para su implementación, la *Direção Geral das Atividades Económicas* (DGAE) ha realizado un *Flash Survey* sobre actividades empresariales de combate contra la violencia doméstica. Este cuestionario (analizado conjuntamente con la *Comissão para a Igualdade de Género*) se ha destinado a recoger, junto con las empresas, las prácticas eventualmente existentes<sup>101</sup>. Sin embargo, dado el bajo número de respuestas recibido (11), no ha sido posible obtener información representativa de la realidad nacional, por lo que la DGAE retomará este abordaje en 2013<sup>102</sup>.

#### 4. Otros tipos de protección social: breve referencia

La Ley 112/2009, complementada por otros textos legales, consagra, además, un conjunto de mecanismos de apoyo social adicionales.

El art. 45 prevé el apoyo al arrendamiento, a la asignación de vivienda de fondo social o a una modalidad específica equiparable, siempre que las necesidades de distanciamiento de la víctima con respecto a su agresor lo justifiquen. En los términos del *Relatório intercalar de execução do IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica* (2011-2013), elaborado por la CIG<sup>103</sup>, aún no es posible contabilizar el número de víctimas cubiertas por este programa. Sin embargo, en agosto de 2012 se firmaron protocolos con la *Associação Nacional de Municípios Portugueses* (ANMP), con el propósito de facilitar el acceso a viviendas de bajo coste a víctimas de violencia doméstica, bajo la creación de una red de Ayuntamientos solidarios, que conceden viviendas de bajo coste a las víctimas que reanudan sus vidas en la comunidad. La ejecución de este protocolo es asegurada por la ANMP que, junto con sus asociados, deberá sensibilizar, divulgar y promover la afiliación al mismo, así como acompañar su implementación. Los Ayuntamientos que se han adherido se comprometen, entre otras cosas, a conceder prioridad a las víctimas de violencia doméstica en la asignación de viviendas de fondo social o, de acuerdo con su opción, en la evaluación

<sup>100</sup> Cf. *Resolução do Conselho de Ministros* 100/2010, cit., p. 5768.

<sup>101</sup> Disponible en la página web de la DGAE (<http://www.dgae.min-economia.pt>) en "Destaques".

<sup>102</sup> Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), *Relatório intercalar de execução do IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica* (2011-2013), p. 29.

<sup>103</sup> *Idem, ibidem*, p. 46.

de la posibilidad de dispensar viviendas de su patrimonio para arrendamiento a bajo coste<sup>104</sup>.

Como hemos dicho *supra*, la víctima de violencia doméstica puede ser titular del derecho a la renta mínima de inserción (art. 46), desde que cumpla los requisitos previstos en el apartado 2 del art. 4 de la Ley 13/2003, de 21 de mayo<sup>105</sup>, caso en que su solicitud es tramitada con carácter urgente. Si las víctimas de violencia doméstica titulares de esta renta estuvieran en albergues de amparo, no se les impone que desarrollen una actividad socialmente útil en los términos previstos en el *Decreto-Ley* 221/2012, de 12 de noviembre (*vd.* art. 3/2/d)). Además, aquellas pueden recibir el subsidio familiar concerniente a los hijos menores que se encuentren consigo y recibir un anticipo de la indemnización por parte del Estado cuando estén en “situación de grave carencia económica”, como resultado del crimen de violencia doméstica, bajo los presupuestos *supra* mencionados (arts. 5 y 6 de la Ley 104/2009, de 14 de septiembre)<sup>106</sup>.

El art. 48 de la Ley 112/2009 atribuye a la víctima de violencia doméstica acceso preferencial a la formación profesional, incluyendo, para alguna doctrina, la formación suministrada por el empresario<sup>107</sup>. Según el *Relatório intercalar de execução do IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica* (2011-2013), “se han iniciado contactos con el “Instituto de Emprego e Formação Profissional”, para que este elija colaboradores para el rol de mediadores que serán posteriormente formados por la CIG en materia de violencia doméstica, igualdad de género y ciudadanía”<sup>108</sup>.

La asistencia directa a la víctima es asegurada por el *Serviço Nacional de Saúde* a través de técnicos especializados y de oficinas de contacto y atención médica para la prevención de la violencia doméstica, estando la víctima libre del pago de tasas (arts. 49, 50 de la Ley 112/2009, art. 8.h) Ley 113/2011, de 29 de noviembre<sup>109</sup>).

<sup>104</sup> Hasta el final de 2012, se adherirán a este protocolo 17 ayuntamientos (*idem, ibidem*, 17-18).

<sup>105</sup> Alterada por la Ley 45/2005, de 29 de agosto, y por el *Decreto-Ley* 133/2012, de 27 de junio, que procedió a la nueva publicación de la Ley 13/2003.

<sup>106</sup> Traducción nuestra. Esta norma revocó la Ley 129/99, de 20 de agosto, y el *Decreto-Ley* 423/91, de 30 de noviembre. Sobre estas últimas normas, *vd.* Ferreira, M.<sup>a</sup> Elisabete, *ult. op. cit.*, p. 182 y ss.

<sup>107</sup> En este sentido, Pinto, P. F., *op. cit.*, p.139.

<sup>108</sup> Traducción nuestra. *Relatório intercalar de execução do IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica* (2011-2013), p. 45.

<sup>109</sup> En los términos del *Despacho* 20509/2008, “siempre que alguien declare en los servicios de admisión de urgencia de un establecimiento de salud o declare ante el personal técnico esa urgencia ser víctima de maltrato, y desde que presente síntomas o lesiones que sustenten con alguna probabilidad esa alegación, queda libre del pago de

Finalmente, los arts. 53 y ss. de la Ley 112/2009<sup>110</sup> prevén redes institucionales de apoyo gratuitas: albergues (sólo para mujeres), oficinas de contacto, oficinas de contacto especializado y núcleos de contacto. Además, el apoyo jurídico será gratuito si se comprueba la insuficiencia económica.

La creación de albergues de amparo constituye un paso importante en la lucha contra la violencia doméstica, pues muchas mujeres vacilan en desmantelar la situación conyugal violenta porque no tienen a dónde ir<sup>111</sup>. Según la CIG, “aunque la proporción de plazas en albergues no llegue a lo recomendado por el Consejo de Europa (1 por 10 mil habitantes), rondando actualmente una plaza por cada 17.241 habitantes (según información del INE para la población residente en 2009), correspondiendo a un total de 617 plazas en 36 viviendas, cubriendo el territorio nacional en aproximadamente un 67%, es de tener en cuenta que estas plazas nunca han sido completamente ocupadas. Esto lleva a ponderar la efectiva necesidad de aumento de la actual proporción. Por este motivo, se ha realizado más trabajo de dimensión cualitativa, en la mejora de la red nacional de albergues, con la realización de reuniones entre equipos técnicos de los diversos albergues y la producción de un folleto con información relativa al correcto acceso a los albergues”<sup>112</sup>.

## 5. Bibliografía

AA.VV. (Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M. de, Dray, G., Silva, L. G. da), *Código do Trabalho anotado*, 9ª edición, Almedina, 2012.

Amado, J. L., *Contrato de trabalho*, 3ª edición, Coimbra Editora, 2011.

Amaral, M. L., “O Princípio da igualdade na Constituição Portuguesa”, en *Estudos em Homenagem do Prof. Doutor Armando Marques Guedes*, Coimbra Editora, 2004.

Beleza, T. P., “Violência doméstica”, *Revista do CEJ*, 8, 2008.

---

tasas por el servicio” (traducción nuestra).

<sup>110</sup> Esta norma revocó la Ley 107/99, de 3 de agosto, que había creado la red pública de albergues de amparo a mujeres víctimas de violencia, así como el *Decreto-Lei* 323/2000, de 19 de diciembre, que la reglamentaba. Sobre estas últimas normas, *vd.* Ferreira, M.<sup>a</sup> Elisabete, *ult. op. cit.*, pp. 169 y ss.

<sup>111</sup> Así, Ferreira, M.<sup>a</sup> Elisabete, *ult. op. cit.*, p. 178.

<sup>112</sup> CIG, *Estudo de Avaliação da Execução do III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica 2007-2010*, p. 42.

- Canotilho, J. J. G., Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa anotada*, Vol. I, 4ª edición, Coimbra Editora, 2007.
- Carvalho, A. T., “Anotação ao artigo 152.º do Código Penal”, en Dias, J. de F. (Dir.), *Comentário Conimbricense do Código Penal*, 2ª edición, Tomo I, Coimbra Editora, 2012.
- Carvalho, C. de O., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2011.
- Castro Mejuto, L. F., “La Protección de la víctima de violencia de género en el ET (III): Suspensión contractual”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Claro, J. M., “O Princípio da igualdade”, en Miranda, Jorge (org.), *Nos Dez Anos da Constituição*, Imprensa Nacional, 1987.
- Dias, I., Guerreiro, M. das D., “Violência na família. (In)visibilidades de um velho problema social”, en Dornelas, A., Oliveira, L., Veloso, L., Guerreiro, Maria das Dores (org.), *Portugal Invisível*, Editora Mundos Sociais, 2010.
- Dray, G. M., *O Princípio da igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, 1999.
- Faraldo Cabana, C., “El Derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, 153, 2012.
- Fernández Docampo, B., “La protección de la víctima de violencia de género en el ET (V): Extinción contractual”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Ferradans Caramés, C., “Medidas Laborales de la Ley de protección contra la violencia de género y negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, 32, 2005.
- Ferreira, M. E., “O Relatório Penélope sobre violência doméstica no sul da Europa – Algumas perguntas e respostas”, *Direito e Justiça*, vol. XVIII, Tomo I, Editora Universidade Católica, 2004.
- Ferreira, M., *Da Intervenção do Estado na questão da violência conjugal em Portugal*, Almedina, 2005.
- Ferreiro Regueiro, C., “Violencia de género y negociación colectiva”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Fredman, S., *Discrimination Law*, 2ª edición, Oxford University Press, 2011.
- Gomes, J. M., *Direito do trabalho. Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007.

- Gomes, O. C., “Lei Brasileira de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher: a criminalização do gênero masculino”, *Scientia Iuridica*, Tomo LVIII, 320, 2009.
- Martín Valverde, A., “La Ley de protección integral contra la violencia de “género”: análisis jurídico e ideológico”, *Relaciones Laborales*, 22, 2006.
- Martínez Yáñez, N. “La Protección de la Víctima de Violencia de Género en el ET (I): Reducción y Reordenación del Tiempo de Trabajo”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Mella Méndez L., “El Programa Estatal de Inserción Sociolaboral de las Víctimas de Violencia de Género en España: una Visión general”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Mella Méndez, L., “La Política Autonómica Gallega sobre Violencia de Género: Perspectiva Laboral”, en *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, Mella Méndez, L. (Dir.), La Ley, 2012.
- Miranda, J., *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3ª edición, Coimbra Editora, 2000.
- Monereo Pérez, J. L., Triguero Martínez, L. A., *La víctima de violencia de género en su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, 2009.
- Nevado Fernández, M.ª J., “La Protección de la trabajadora víctima de violencia de género”, *Relaciones Laborales*, 18, 2009.
- Newton, P. C. da C., *Emprego y sexismo. Medidas de protección e inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la pareja*, Tirant lo Blanch, 2011.
- Pinto, M.ª F., “Princípio da Igualdade. Fórmula Vazia ou fórmula “Carregada” de sentido?”, *Boletim do Ministério da Justiça*, 358, 1986.
- Pinto, P. F., “A Protecção da vítima do crime de violência doméstica no foro laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 85, 2010.
- Prata, A., *A Tutela Constitucional da autonomia privada*, Almedina, 1983.
- Queiroz, C., *Direitos fundamentais sociais. Funções, Âmbito, conteúdo, questões interpretativas e problemas de justiciabilidade*, Coimbra Editora, 2006.
- Ramalho, R. P., *Direito do trabalho. Parte II. Situações laborais individuais*, 4ª edición, Almedina, 2012.
- Rodríguez Rodríguez, E., “La Protección de la Víctima de Violencia de Género en el ET (IV): las Ausencias al Trabajo y su Relación con el Despido”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.

- Santos, A. C., “Entre duas mulheres Isso não acontece. Um estudo exploratório sobre violência conjugal lésbica”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 98, 2012.
- Selma Penalva, A., “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *Actualidad Laboral*, 9, 2011.
- Sobrino González, G., *La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas*, Tirant lo Blanch, 2013.
- Terradillos Ormaetxea, E., “La Protección de la Víctima de Violencia de Género en el ET (II): Movilidad Geográfica”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.
- Vasconcelos, J., “Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho ortuguês”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1-4, 2010.
- Villalba Sánchez, A., “Violencia de Género *versus* Violencia Doméstica. Perspectiva Hispano-lusa”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, La Ley, 2012.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*