

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), 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)

Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género: un enfoque jurídico-social*

Clara María ARRONDO ASENSIO**

RESUMEN: La violencia de género es un grave problema con cifras alarmantes. Las mujeres afectadas enfrentan obstáculos significativos en el acceso y mantenimiento del empleo, esencial para su integración social y autonomía económica necesaria para liberarse del agresor. Este artículo examina la magnitud del problema y los derechos vigentes destinados a mejorar la situación laboral y económica de estas mujeres. Se evidencia que las ayudas actuales son insuficientes y se evalúan las iniciativas implementadas para su reincorporación al mercado laboral, subrayando la urgencia de políticas más efectivas que aseguren su protección integral.

Palabras clave: Empleo, mujeres, seguridad social, derechos laborales, violencia de género, víctimas.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco teórico: dimensión de la problemática y acreditación de las situaciones de violencia de género. 3. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y derechos en materia de seguridad social: ante posibles mejoras y futuras novedades. 4. La búsqueda de la independencia económica de la víctima de violencia de género: derechos económicos, ayudas sociales y bonificaciones empresariales. 4.1. El programa de inserción sociolaboral y las bonificaciones empresariales. 4.2. La ayuda económica recogida en el artículo 27 LOVG: ¿es suficiente? 4.3. La Renta Activa de Inserción y sus requisitos especiales para las mujeres víctimas de violencia de género: apostando por la vuelta al mercado laboral. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Artículo encuadrado dentro de las actividades del Grupo PAIDI-SEJ47 sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”.

** Becaria del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



Labor Market Integration of Women Victims of Gender Violence: a Legal-Social Approach

ABSTRACT: Gender-based violence is a serious problem with alarming numbers. Women affected face significant obstacles in accessing and maintaining employment, which is essential for their social integration and economic autonomy necessary to free themselves from the aggressor. This article examines the magnitude of the problem and the rights in place to improve the employment and economic situation of these women. It shows that current assistance is insufficient and evaluates the initiatives implemented for their reincorporation into the labour market, underscoring the urgency of more effective policies to ensure their comprehensive protection.

Key Words: Employment, women, social security, labour rights, gender violence, victims.

1. Introducción

La violencia contra las mujeres¹, con énfasis en la violencia de género con origen en las relaciones afectivas, hoy día supone una problemática de intensa envergadura cuyas cifras alcanzan unos niveles intolerables. Según el Instituto Nacional de Estadística:

- el número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó un 12,1% en el año 2023, hasta 36.582;
- la tasa de mujeres víctimas de violencia de género fue de 1,7 por cada 1.000 mujeres de 14 y más años².

Es más, el alcance de la situación ha tenido como resultado en los últimos años un desglose de medidas internacionales y nacionales de cuantiosa envergadura en un intento de frenar la escalada de víctimas, situándola en un primer plano³ abandonando el hasta entonces ámbito privado a la que había sido relegada. En palabras del propio legislador durante la exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra dicha forma de violencia como «el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad». La Ley 1/2004, señala como esta forma de violencia «se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión».

Señalada como un impedimento en el logro de la igualdad efectiva, el desarrollo y la paz y como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de la Organización de Naciones Unidas durante la IV Conferencia Mundial de 1995, la violencia de género se vuelve un problema de primer orden objetivo de una lista exhaustiva de medidas internacionales que se irán sucediendo a lo largo de los años. Desde un enfoque nacional, España ha tomado medidas en consonancia con las acciones internacionales previas, desplegando un marco jurídico de medidas para prevenir y eliminar la violencia de género. La legislación española se

¹ Las mujeres víctimas de violencia de género aparecen reconocidas específicamente como un colectivo prioritario incluido en el casi exhaustivo listado que ofrece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Al respecto, *vid.* el trabajo de E. ROJO TORRECILLA, [Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), 2023, n. 6.

² INE, [Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género \(EVDVG\). Año 2023](#), Nota de prensa, 17 mayo 2024.

³ S. PERAN QUESADA, *El mantenimiento del empleo y la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el contexto de la transformación tecnológica*, en VV.AA., *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica*, Comares, 2022, p. 131 ss.

inserta como pionera en materia de Igualdad de género siendo una de las más avanzadas a nivel global superando, de hecho, el marco comunitario en la materia que hoy nos compete⁴. En el siguiente análisis se analizarán los derechos laborales y la protección de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género⁵, «bajo la premisa de que sólo liberando a las mujeres de las situaciones de dependencia económica y afectiva respecto a los maltratadores será posible la ruptura de los lazos que la unen a estos»⁶. Todas las acciones dirigidas al mantenimiento del empleo o a la búsqueda la inserción laboral de las víctimas como vehículo para alcanzar mencionada autonomía cobran especial relevancia, pues deberán ser capaces de romper las barreras que impiden la plena integración de las mujeres al mundo laboral⁷.

2. Marco teórico: dimensión de la problemática y acreditación de las situaciones de violencia de género

Desde el 1 de enero de 2003 se contabilizan las víctimas mortales por violencia de género en España. A 31 de diciembre de 2022 los feminicidios en España se cobraban la vida de 1.182 mujeres⁸. Los datos actuales de 2024 elevan el número a 1.272 víctimas⁹. Tres de cada cuatro mujeres de las que se conocía su convivencia con el agresor (75,6%) convivían con su asesino¹⁰ en 2022. En un 40,8% de los feminicidios, medió denuncia contra el agresor. De las 20 mujeres que denunciaron, a 11 se les habían concedido medidas de alojamiento. Respecto a las medidas judiciales de los casos presentados ante los tribunales previas al asesinato, sólo en el 25,8% de los casos (253 de las 982 víctimas mortales) se había interpuesto denuncia desde que se dispone información registrada sobre la tutela institucional (1 de enero de 2006)¹¹.

⁴ *Idem*.

⁵ A. ROLDÁN MARTÍNEZ, *Derechos laborales y protección de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género en España*, en *Noticias CIELO*, 2019, n. 1, p. 4.

⁶ S. PERAN QUESADA, *op. cit.*, p. 131 ss.

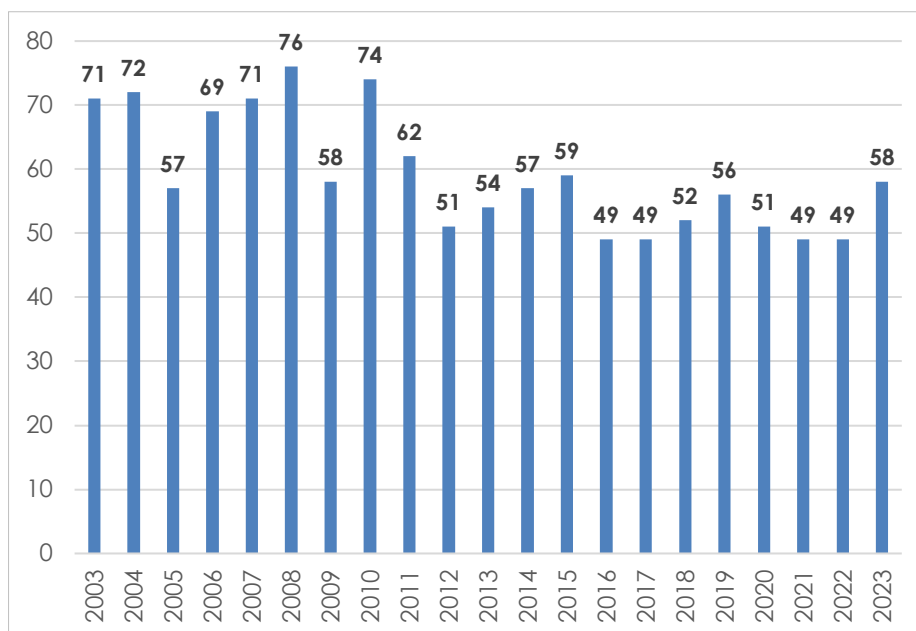
⁷ *Idem*.

⁸ MINISTERIO DE IGUALDAD, *XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022*, 2024, p. 2.

⁹ MINISTERIO DE IGUALDAD, *Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o sus exparejas. Datos provinciales*, 2024.

¹⁰ MINISTERIO DE IGUALDAD, *XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022*, cit., p. 2.

¹¹ *Idem*.

Gráfico 1 – Total de mujeres víctimas mortales por violencia de género 2003-2023

Fuente: elaboración propia basada en MINISTERIO DE IGUALDAD, [Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas. Datos provisionales, 2024](#)

La Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG), define la violencia de género en su primer artículo como «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» comprendiendo también «la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero». Así, entiende la violencia de género como la «manifestación de la discriminación», de «la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres» que «se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia».

La LOVG surge como instrumento de protección y tipifica todas las acciones que recaen en violencia de género de forma penal. Ahora bien, la violencia de género no es un concepto homólogo al de violencia

doméstica¹² pues el sujeto activo será siempre un hombre y el sujeto pasivo será una mujer¹³ siendo necesario que haya existido una relación afectiva entre ambos, agresor y víctima. Sin embargo, a través de la reforma operada por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 junio de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia; los hijos e hijas menores de edad y menores de edad sujetos a la tutela, guarda y custodia de la mujer, son considerados también víctimas de violencia de género¹⁴. Así se encuentran recogidos para los mismos una serie de derechos a lo largo de toda la LOVG y en la 17ª Disposición Adicional de la misma¹⁵. Por ende, no quedan protegidos por la misma ley las parejas homosexuales y quedan fuera del concepto la violencia ejercida de hijos hacia sus madres o la violencia ejercida dentro del ámbito laboral¹⁶.

Para poder acceder a los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, a la que posteriormente haremos referencia, resulta necesario acreditar la situación de violencia de género de la forma prevista para tal efecto, en el art. 23 de la LOVG. El mismo abarca los documentos necesarios para dicha acreditación tanto para la mujer como para el caso de víctimas menores de edad. Con carácter general, la mujer víctima de violencia de género accede al reconocimiento de sus derechos a través de una sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima o cualquier otra forma de resolución judicial como medida cautelar a favor de esta, o bien, por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección¹⁷.

Ahora bien, la Ley también contempla la acreditación de las situaciones de violencia contra las mujeres mediante un informe proveniente de diferentes entes como de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género. Además, podrá acreditarse la situación por cualquier otro título, siempre que así esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial destinadas a regular el acceso a los diferentes derechos y recursos.

¹² Las víctimas de violencia doméstica pueden ser niños, mujeres, hombres y ancianos.

¹³ A. ROLDÁN MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 4.

¹⁴ MINISTERIO DE IGUALDAD, [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025](#), 2022, p. 7.

¹⁵ MINISTERIO DE IGUALDAD, [Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género](#), 2022, p. 6.

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Idem.*

3. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y derechos en materia de seguridad social: ante posibles mejoras y futuras novedades

Una vez acreditada la situación de violencia de género pueden empezarse a disfrutar los derechos consagrados a las víctimas en materia de seguridad social y derecho laboral. Estos encuentran su razón de ser en la búsqueda de la conciliación de las obligaciones laborales con las especiales necesidades de las víctimas de protección y de recuperación integral. De tal manera, la LOVG recoge en su Título II, *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*, en concreto en el Capítulo II, el abanico de los derechos laborales y las prestaciones de la Seguridad Social al que las víctimas tienen acceso una vez acreditada su situación. Así, el artículo 21 de la LOVG consagra una serie de derechos a las trabajadoras por cuenta ajena en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) como lo son:

- el derecho a la reducción de la jornada laboral de la trabajadora con la debida disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo. Dicho derecho podría ser ejercido de diferentes formas, por ejemplo, llevando a cabo una adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación de la jornada que sean utilizadas por la organización empresarial¹⁸;
- el derecho a la movilidad geográfica si se diera el caso de que la trabajadora se vea forzada a cambiar de localidad con la finalidad de salvaguardar su protección su derecho a la asistencia social integral. En vistas a su posible futura reincorporación obtienen el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tuviera vacante en otro centro de trabajo disponibles. La organización tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo a la trabajadora durante los primeros seis meses¹⁹;
- derecho a la suspensión del contrato de trabajo. Si la trabajadora por el hecho de ser víctima de violencia de género ve forzado el abandono del puesto de trabajo, podrá suspender dicho contrato laboral; quedando la empresa obligada a reservarle el puesto de trabajo²⁰;

¹⁸ *Ibidem*, p. 10.

¹⁹ *Idem*.

²⁰ *Idem*.

- derecho a la extinción del contrato de trabajo. En caso de que la trabajadora decida rescindir el contrato de trabajo y abandonar definitivamente su puesto como consecuencia de su situación²¹;
- derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas. Eso sí, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo y a obtener los apoyos necesarios que la trabajadora precise por razón de su discapacidad para reincorporarse²²;
- si la trabajadora tuviera que ausentarse del puesto de trabajo o se retrasase al trabajo motivado por alguna situación física o psicológica derivada de la circunstancia y la ha acreditado por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, dichas ausencias y retrasos se considerarán justificados²³;
- nulidad de la decisión extintiva del contrato en caso de que la trabajadora hubiese ejercido sus derechos antes descritos (de reducción de la jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro o de suspensión del contrato) en los términos y condiciones reconocidos en el ET²⁴;
- nulidad del despido disciplinario en el supuesto de que la trabajadora que acredita la situación de víctima de violencia de género hubiese ejercido, de nuevo, los derechos que les son propios recalcados anteriormente, por el ejercicio en los términos y condiciones reconocidos en el ET²⁵.

En materia de cotizaciones a la Seguridad Social, son varias medidas las que se llevan a cabo con el propósito de velar por la víctima de violencia de género, pudiendo ser encontradas tanto en la LOVG como en otros preceptos legales relativos a la materia como la Ley General de la Seguridad Social (LGSS):

- si la trabajadora por cuenta ajena decide optar por suspender el contrato de trabajo (con su reserva del puesto de trabajo), el tiempo que dure la suspensión será considerado como período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (incluidas entonces, la prestación por jubilación, por incapacidad permanente, por muerte y

²¹ *Idem.*

²² *Idem.*

²³ *Idem.*

²⁴ *Idem.*

²⁵ *Idem.*

supervivencia, maternidad, por desempleo y por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave)²⁶;

- si la trabajadora ha reducido su jornada laboral, podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social.

Finalmente, en materia de prestaciones a la Seguridad Social, podemos encontrar las siguientes medidas:

- la trabajadora víctima de violencia de género, respecto a la prestación por maternidad y por paternidad, va a estar en situación asimilada al alta para los periodos considerados como tiempos de cotización efectiva;
- también podrán acceder a la pensión de jubilación de forma anticipada sin que la causa se pueda imputar a la trabajadora si decide extinguir el contrato de trabajo;
- si la trabajadora suspende o extingue el contrato como consecuencia de ser víctima de violencia y reúne los requisitos para acceder a la prestación por desempleo, se encontrará en situación legal de desempleo y podrá acceder a la prestación;
- de igual manera, se podrá acceder a la pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio si las víctimas reúnen los requisitos debidos para tal fin.

Si bien estos son los derechos laborales y en materia de Seguridad Social que nos competen en este texto, no podemos olvidar que el legislador ha venido recogiendo derechos para blindar a las diferentes víctimas de la protección debida. Por ello, el legislador vela también por las trabajadoras autónomas económicamente dependientes o por las funcionarias en sendas materias. Así, estas trabajadoras autónomas también pueden optar por la adaptación del horario, la extinción del contrato, interrumpir su actividad y adquirir ciertos beneficios en el sistema de cotización a la Seguridad Social si cumplen con ciertos requisitos (alta inicial, o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años anteriores en el Régimen Especial de Autónomos y para aquellas que opten por incluirse en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios)²⁷. No es menos como veníamos diciendo, el caso del funcionariado público, donde las funcionarias públicas pueden optar a unos derechos parecidos, regulados tanto en la LOVG como en su regulación específica. Les son aplicables los derechos reconocidos en los arts. 24, 25 y 26 de la LOVG y, además, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

²⁶ MINISTERIO DE IGUALDAD, *Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género*, cit., p. 11.

²⁷ *Ibidem*, pp. 10-11.

refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, ostentan el derecho de permiso por razón de violencia de género (relativo a las ausencias y retrasos en el trabajo) y a la reducción de la jornada o reordenación de esta, así como a la movilidad geográfica o la excedencia por razón de violencia de género²⁸.

Si bien la legislación española se sitúa como una de las grandes pioneras, como ya habíamos mencionado, hay que plantearse si ciertos derechos no impiden a su vez zafarse por completo de las dificultades por las que atraviesan las víctimas de violencia de género como lo es la dependencia económica con su agresor. Al respecto se debate el escenario de la reducción de la jornada laboral con la consecuente reducción del salario. Esta reducción de las horas de trabajo permite que la trabajadora pueda atender sus necesidades para que reciba una asistencia social integral y atienda y se recupere de forma íntegra y es en esta situación de necesidad cuando menos se puede prescindir de las rentas por trabajo. Por tanto, preocupa que no se hayan contemplado medidas compensatorias del detrimento del salario, como sería suplir la parte proporcional con, por ejemplo, la prestación por desempleo²⁹ o cualquier otra ayuda social³⁰. En añadidura, reducir la jornada laboral puede afectar de forma negativa a la trabajadora si se extiende la situación en el tiempo, pues conlleva una minoración de las bases de cotización y sobre la acción protectora. Ante este hecho, Salvador Perán Quesada advertía que la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hubiera sido una magnífica ocasión para que el legislador hubiese extendido el cómputo de las bases de cotización durante el periodo de reducción de jornada por violencia de género. Incorporando así, las mejoras en materia de cotización durante la reducción de jornada al amparo del artículo 37.5 ET, mediante la oportuna modificación de la LGSS³¹.

Pese a las carencias que puedan advertirse, siempre hay cabida para la mejora. En marzo de 2024, motivado por el Día Internacional de la Mujer, el Gobierno aprobaba medidas para continuar con el avance en materia de Igualdad. Así, se presentaba de nuevo el Anteproyecto de Ley Orgánica

²⁸ *Ibidem*, pp. 13-14.

²⁹ E. SILVÁN, S. BRUNEL, *La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género*, CCOO, 2013, p. 27.

³⁰ J.I. GARCÍA NINET, *Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)*, en *Revista de Tribuna Social*, 2005, n. 170, p. 6: «Ya que si así no se hiciera el ejercicio de este derecho sería una quimera más de las del art. 37 ET que esta plegado de derechos incompletos, de reconocimientos de necesidades sin trabajos o con soluciones imperfectas, sobre todo en este caso en el que la mujer víctima /trabajadora no está siendo la de alto poder salarial».

³¹ S. PERÁN QUESADA, *op. cit.*, p.131 ss.

Integral contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos, una ley que desde luego será de absoluta importancia por lo tremas de los que versará: pues no abarcará únicamente la trata sexual, también la trata laboral y los matrimonios concertados. En materia de Seguridad Social, se instará una mayor protección a las víctimas de violencia de género en las situaciones por incapacidad temporal que deriven de la situación. Dichas circunstancias van a comenzar a tratarse como contingencias profesionales a efectos económicos, es decir, van a asimilarse a las bajas laborales dadas por un accidente de trabajo, mejorando la prestación económica de las mujeres desde el comienzo de la baja: no requerirá un periodo de carencia y se cobrará el 75% de la base reguladora con cargo a la Administración³².

Vista la noticia, sólo queda se avance en materia de igualdad y se tomen en cuenta los campos de mejora que se vienen advirtiéndose. No hay que olvidar, que la negociación colectiva está llamada a mejorar y concretar los derechos relatados y, pese a que desde el año 2005 los agentes sociales hayan encuadrado año tras años en los diferentes Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva directrices en materia de “Igualdad de trato y Oportunidades” comprometiéndose a incorporar las medidas necesarias para facilitar ejercitar dichos derechos; parece ser que el papel es puramente testimonial, algo que sin duda deja mucho que desear³³.

4. La búsqueda de la independencia económica de la víctima de violencia de género: derechos económicos, ayudas sociales y bonificaciones empresariales

Las medidas que habíamos tratado antes iban dirigidas de forma exclusiva a las mujeres trabajadoras, cabe preguntarse, sin embargo, qué es lo que sucede cuando la mujer víctima de violencia de género se encuentra fuera del mercado laboral situándose, si cabe, en una situación todavía más vulnerable. Al inicio de este escrito resaltábamos la importancia de la independencia económica de la mujer respecto a la de su maltratador, en aras de romper el vínculo con el mismo y alcanzar una recuperación completa.

Las mujeres desempleadas que han sido o son víctimas de violencia de género son atravesadas por unas barreras derivadas de la misma situación,

³² LA MONCLOA, *El Gobierno aprueba medidas para seguir avanzando en Igualdad*, en www.lamoncloa.gob.es, 8 marzo 2024.

³³ A.M. ROMERO BURILLO, *Las medidas laborales de protección de la trabajadora víctima de la violencia de género*, en VV.AA., *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004*, Aranzadi, 2016.

encontrándose aisladas del mundo laboral y social. Muchas se encuentran con una autoestima erosionada, haciéndose responsable de forma exclusiva de los familiares dependientes o en una residencia distinta de la que les era habitual fruto de las circunstancias, lo que las lleva a una nueva búsqueda de empleo³⁴. Como consecuencia, el legislador lleva a cabo una serie de medidas para compensar esta situación desigual.

4.1. El programa de inserción sociolaboral y las bonificaciones empresariales

La LOVG en el art. 22 se instauraba un programa específico de empleo para las víctimas de violencia de género que se hallen inscritas como demandantes de empleo en los Servicio Públicos de Empleo, desarrollado en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral de víctimas de violencia de género.

La gestión del programa de inserción sociolaboral corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y a las entidades u órganos competentes de las Comunidades Autónomas; y provee las siguientes medidas:

- un itinerario de inserción sociolaboral, que será realizado de forma individual para la trabajadora y llevado a cabo por personal especializado³⁵;
- un programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral de la trabajadora por cuenta ajena³⁶;
- una serie de incentivos con el fin de que la trabajadora inicie una nueva actividad, esta vez por cuenta propia o como autónoma³⁷;
- una serie de incentivos encaminados a las empresas para impulsar la contratación de víctimas de violencia de género³⁸;
- de nuevo, incentivos para llevar a cabo la movilidad geográfica. Dichos incentivos sufragar diferentes tipos de gastos: desde los gastos por desplazamiento al gasto que conlleve la mudanza o el desplazamiento de enseres y mobiliarios o los gastos de alojamiento, guardería y de atención a personas dependientes³⁹;

³⁴ A. ROLDÁN MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 3.

³⁵ MINISTERIO DE IGUALDAD, *Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género*, 2024.

³⁶ *Idem.*

³⁷ *Idem.*

³⁸ *Idem.*

³⁹ *Idem.*

- incentivos con el fin de compensar diferencias salariales. La medida cuenta con una serie de requisitos y es que se debe producir una sucesión de contratos. Si el contrato de trabajo se ha extinguido por la circunstancia, se abonará a la trabajadora una cantidad equivalente a la diferencia entre el contrato extinguido y el de nueva creación, siendo el importe máximo de 500 euros y un tiempo máximo 12 meses para percibir la ayuda⁴⁰;
- convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica⁴¹.

Este programa no es la única medida que existe para favorecer la inclusión sociolaboral de las víctimas y su independencia económica. Se llevan a cabo todo tipo de medidas para respaldar la inserción laboral como ayudas económicas, ser consideradas colectivo prioritario en el acceso a viviendas protegidas y a las residencias públicas, hasta ser objeto de bonificaciones empresariales para favorecer su contratación. Medidas a ensalzar, puesto que creemos firmemente que no sólo hay que iniciar un acompañamiento directo a las víctimas, sino que hay que crear unas acciones concretas de discriminación positiva que favorezcan su impulso.

Podíamos encontrar reguladas este tipo de bonificaciones económicas al empleo en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. La ley ofrecía diferentes bonificaciones dependiendo del contrato suscrito con la mujer víctima de violencia de género. De esta forma, si el contrato era temporal, la empresa tenía derecho a acceder a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, al equivalente diario, siendo de 50€ al mes o lo que es lo mismo, de 600 euros al año, mientras estuviese vigente el contrato. La bonificación se incrementaba de forma sinuosa si el contrato es de carácter indefinido o si se transformaba de temporal a indefinido, alcanzando los 1.500 euros al año durante 4 años.

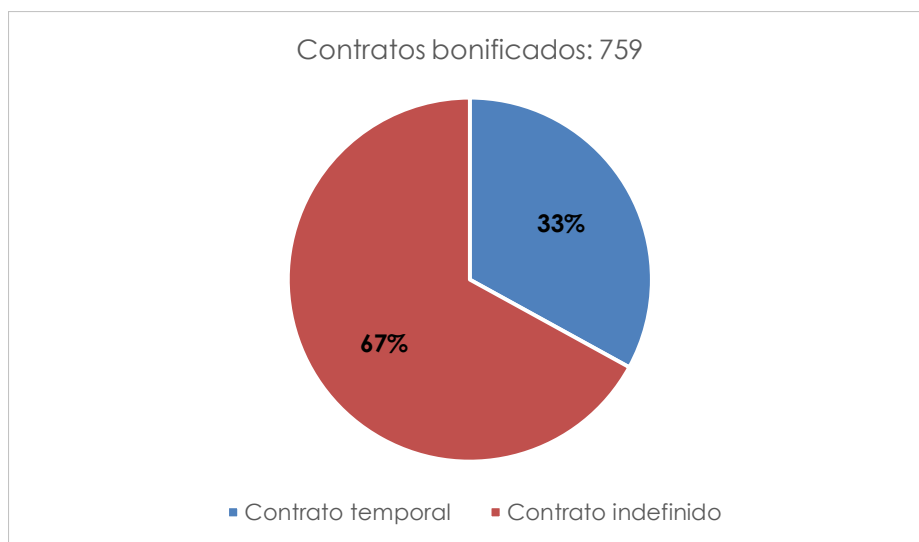
Como hecho meramente ilustrativo, merece la pena mencionar que en 2022 se formalizaron 1.033 contratos bonificados para víctimas de violencia (doméstica y de género) y que de ellos 692 eran contratos indefinidos y 341 temporales. Sin embargo, las cifras exactas de contrataciones para las víctimas de violencia de género han sido a lo largo del periodo registrado de 2005 a 2022 inferiores: se han realizado un total de 12.753 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de género y doméstica, pero si nos centramos en el primer grupo, el número de contratos a lo largo de este periodo ha sido de 4.460, y un total de 759 contratos se realizaban en

⁴⁰ *Idem.*

⁴¹ *Idem.*

el 2022⁴². En otras palabras, en los 17 años que se llevan bonificado dichas contrataciones, el 17% de ellas se realizaban en 2022.

Gráfico 2 – Distribución porcentual de los contratos bonificados de mujeres víctimas de violencia según el tipo de contrato (2022)



Fuente: elaboración propia basada en MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), 2024

Ahora, gracias a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/2023 de 10 de enero, las bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencia sexual y de trata de seres humanos dará derecho a una bonificación en la Seguridad Social de un importe de 128 euros al mes durante 4 años, ascendiendo a 6.144 euros dicha bonificación. Como vemos, dicho aumento en la cuantía viene derivado de la intención de fomentar la contratación de las víctimas de violencia de género. Las cifras, aunque alejadas de lo que podría ser la circunstancia ideal, vienen aumentado. Con anterioridad se contemplaba una bonificación a los contratos de carácter temporal, ahora, la única forma de obtener esta ayuda pasa por la modalidad del contrato indefinido.

Una de las medidas implementadas por el Real Decreto Ley 1/2023 para fomentar la participación en las empresas se refiere a los contratos de duración determinada. Si se formaliza un contrato de este tipo para una persona desempleada con el propósito de sustituir a mujeres declaradas

⁴² MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), cit., pp. 9-10.

víctimas de violencia de género o que han suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica, la empresa tiene derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de suspensión de la trabajadora sustituida. En el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, esta bonificación se aplicará durante un período de 6 meses. Es importante destacar que estas bonificaciones se establecen según un régimen común de cuantías. No se aplicarán en situaciones de contratación a tiempo parcial inferior al 50% de la jornada, cuando no se mantenga el empleo de la persona contratada víctima de violencia de género durante al menos tres años o cuando afecten a personas trabajadoras vinculadas previamente a la empresa, a familiares o incurran en causas de incompatibilidad o concurrencia.

A modo de conclusión, el porcentaje que discutíamos anteriormente puede ser un indicador de que hay que seguir impulsando con más fuerza este tipo de contrataciones, ya que la bonificaciones destinadas a las empresas parecen no ser suficientes para lograr romper los prejuicios y miedos que dificultan la contratación de las víctimas: el temor a que se presente el maltratador en el centro de trabajo, la creencia de que sean mujeres frágiles, el temor a la baja productividad debido al maltrato producido, un mayor absentismo laboral o pensar que su condición requiere un trato de favor y la plantilla pueda empezar a compararse⁴³.

4.2. La ayuda económica recogida en el artículo 27 LOVG: ¿es suficiente?

En materia de ayudas económicas dirigidas a las víctimas de violencia de género encontramos dos tipos de ayudas incompatibles entre sí: una regulada en el artículo 27 LOVG y otra conocida como la Renta Activa de Inserción (RAI), regulada en el Real Decreto 1369/2006 que regula el programa de RAI para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

El artículo 27 LOVG titulado *Ayudas Sociales* regula una ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género que, debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, encuentren especiales dificultades para obtener un empleo y que por dichas

⁴³ INSTITUTO DE LAS MUJERES, [Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género](#), 2023, § 1.2, [Estereotipos sobre la inserción laboral de víctimas de violencia de género](#).

circunstancias no participarán en los programas de empleo para su inserción profesional. Dicho grupo de mujeres son probablemente las mujeres más vulnerables pues se les requiere aparte de reunir las circunstancias descritas, carecer de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional (SMI).

La ayuda descrita corresponderá a un pago único, equivalente con carácter general a 6 meses de subsidio por desempleo. A partir de esta base, la cuantía se va aumentando en función de las características personales de la mujer:

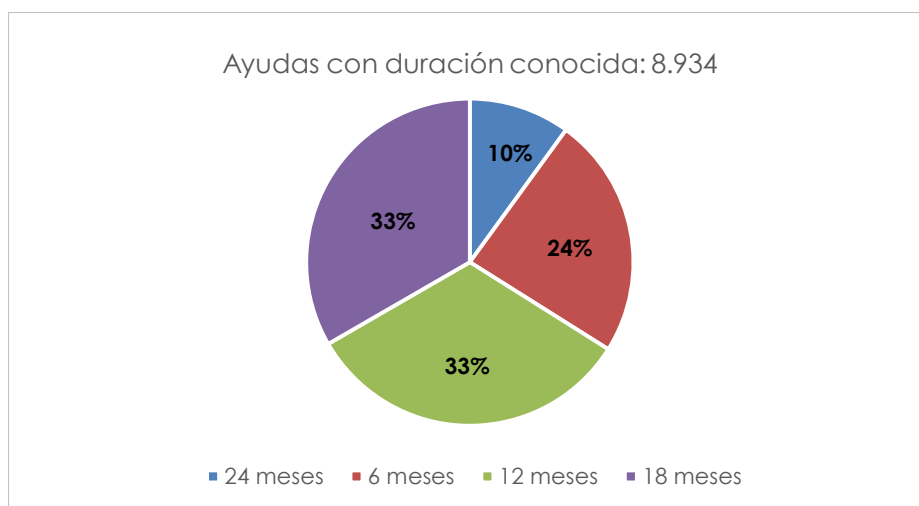
- si la víctima de violencia de género tuviera reconocida de forma oficial, una diversidad funcional en grado igual o superior al 33%, el importe aumentará a 12 meses por subsidio por desempleo;
- si se presumen responsabilidades familiares, el importe podrá alcanzar los 18 meses de subsidio o 24 meses, en caso de convivencia con un familiar con diversidad funcional superior al 33%.

La ayuda descrita será compatible con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995 de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la libertad sexual. No obstante, no es considerada como renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas. Los datos disponibles de las mujeres que han percibido esta ayuda describen un aumento en las mismas. En el periodo de 2006 a 2022 se concedieron un total de 11.298 ayudas económicas, el año 2022 fue el año con mayor número de ayudas concedidas, ascendiendo el número a 1.405 (un 8,7% más que año 2021)⁴⁴. De las 8.934 ayudas con duración económica, el 23,9% fueron ayudas básicas correspondientes a los 6 meses de subsidio, el 32,7% correspondientes a 12 meses, el 33,3% a 18 meses y un 10,0% fueron ayudas de 24 meses⁴⁵.

⁴⁴ MINISTERIO DE IGUALDAD, *XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022*, cit., p. 280.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 282.

Gráfico 3 – Distribución porcentual de las mujeres receptoras de las ayudas concedidas al amparo del art. 27 de la Ley Integral según su duración (2022)

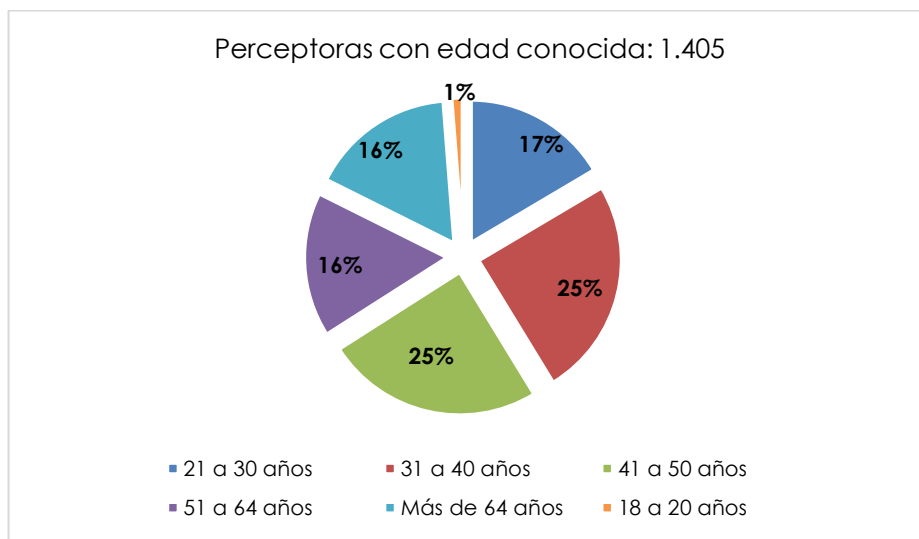


Fuente: elaboración propia basada en MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), 2024

Resulta alarmante ver que la cifra de este tipo de ayudas destinadas claramente al grupo más vulnerable vaya en aumento. Dar por cierto que una persona va a quedar completamente fuera del mercado laboral es un hecho altamente gravoso, más si se tienen en cuenta la edad de las mujeres receptoras. En 2022, del total de receptoras de esta ayuda (1.405), 263 mujeres tenían entre 21 y 30 años, 395 tenían edades de entre 31 y 40 años, y 394, de 41 a 50 años⁴⁶. Mencionamos estas edades porque son edades más que propicias para estar en el mercado laboral y porque consideramos que si bien no habría que retirar la ayuda, visto está la necesidad de este heterogéneo grupo de mujeres, habría que seguir acompañándolas en la búsqueda de una futura reincorporación laboral y considerarlas también del programa específico y no descartarlas por sus características personales.

⁴⁶ *Idem.*

Gráfico 4 – Distribución porcentual de las mujeres receptoras de la ayuda económica prevista en el art. 27 de la Ley Integral según el grupo de edad (2022)



Fuente: elaboración propia basada en MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), 2024

Es cuanto menos llamativo que, atendiendo a los datos reflejados, la mayoría de las mujeres receptoras de la ayuda estén atravesadas por una realidad que las sitúa aún más lejos si cabe de la inserción laboral: la discriminación que sufren al ser personas con discapacidad. Aquí bien cabría plantearse los vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuadas a las personas trabajadoras con discapacidad, pues claramente nos encontramos ante un vacío de justicia⁴⁷.

En conclusión, resulta evidente que ambos tipos de ayudas: la económica y la social (de orientación laboral), deben ser compatibles. Un único pago no puede soportar las necesidades económicas de las mujeres más jóvenes que han percibido la ayuda y es por ello por lo que no se debe dar por perdida la plena integración de las víctimas de violencia de género. Si el objetivo es conseguir la recuperación integral de la víctima, ya no cabe esperar sólo la independencia económica, sino también la independencia social, la emocional y psicológica; por ello las estrategias han de ser conducidas y orientadas al largo plazo. Teniendo en cuenta la edad de las mujeres que han percibido a lo largo de los años la ayuda descrita, no parece

⁴⁷ M. CHABANNES, [Reseña de “Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad”](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), 2024, n. 8.

que se esté considerando que cuando el dinero acabe, la víctima podría volver a encontrarse en un estado de vulnerabilidad, revictimizándolas de nuevo.

4.3. La Renta Activa de Inserción y sus requisitos especiales para las mujeres víctimas de violencia de género: apostando por la vuelta al mercado laboral

La RAI fue creada bajo las directrices sobre el empleo de la Unión Europea, basadas en la creencia de que una política eficaz frente al desempleo no debe combinar la garantía de ingresos con las medidas adecuadas de inserción laboral. El apartado 4 de la disposición final de la LGSS habilita al Gobierno a regular, dentro de la acción protectora por desempleo, el establecimiento de esta ayuda específica.

La RAI va dirigida a las personas desempleadas con especiales necesidades económicas y con dificultad para encontrar un trabajo que vayan a adquirir el compromiso de realizar acciones favorecedoras para una posible inserción laboral. Las mujeres que solicitan esta ayuda quedan sujetas a diferentes tipos de actividades determinadas por el servicio público de empleo que determinará un plan personal de inserción laboral para cada perceptora. Dicho plan se mantendrá durante el tiempo que dure el programa incluyendo desde la aceptación de puestos de trabajo que les sean ofrecidos y que se ajusten al perfil de la trabajadora, hasta la renovación de la demanda de empleo, la búsqueda activa de empleo y la participación en los procesos de selección. Así, dicha ayuda se encuadra en la acción protectora por desempleo del régimen público de Seguridad Social, aunque de forma diferenciada del nivel contributivo y asistencial.

El mismo texto legal, la LGSS, recoge las condiciones para poder optar a esta ayuda, no obstante, los requisitos exigidos para la mujer víctima de violencia de género son específicos y distintos de los recogidos en el art. 2 del Real Decreto 1369/2006. Así, la mujer queda libre del requerimiento de la edad exigible para obtener esta ayuda recogido en el apartado a) en el que se exige ser mayor de 45 años, y del requerimiento recogido en el apartado b), que exige ser demandante de empleo de forma ininterrumpida durante 12 o más meses (se considera que la demanda ha sido interrumpida si se ha trabajado por 90 días o más en los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud de la ayuda). Por ello, la mujer beneficiaria de la ayuda económica en cuestión tiene que cumplir con ciertos requisitos que le son particulares:

- no convivir con su agresor;
- tener acreditada su condición de víctima de violencia de género por

- la Administración competente;
- estar inscrita como demandante de empleo;
 - ser menor de 65 años;
 - no tener derecho a las prestaciones por desempleo o a la renta agraria;
 - carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Si la solicitante tiene hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entiende cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido la solicitante, dividida por el número de miembros que la componen no supere el mismo requisito antes explicado⁴⁸.

La cuantía de la ayuda es equiparable al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente y cada programa tiene una duración de 11 meses, pudiendo estar en diferentes programas un máximo de 3 años (en otras palabras, la mujer no podrá ser beneficiaria de más de 3 programas). Mientras que se percibe la RAI, el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las cotizaciones de la persona a la Seguridad Social⁴⁹. Además, la percepción de la RAI incluye una ayuda suplementaria de pago único, equivalente al importe de 3 meses de la misma ayuda, en caso de que la mujer se haya visto forzada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante el mismo. En una búsqueda de salvaguardar la confidencialidad sobre el domicilio, la víctima podrá facilitar uno alternativo en el apartado de correos.

Merece la pena enfatizar el primer requisito que se había descrito, de la no convivencia con el agresor, que permitirá moverse adecuadamente hacia la recuperación integral de la víctima. Un requisito que no veíamos antes exigido, y que a efectos de la percepción de la RAI se presume su cumplimiento en los siguientes escenarios:

- cuando la víctima y el agresor estén divorciados o separados de forma legal;
- cuando la víctima se encuentre en un centro de acogida;
- con la acreditación de la condición de ser víctima de violencia de género con orden de protección;
- cuando el Informe del Ministerio Fiscal es acompañado con una

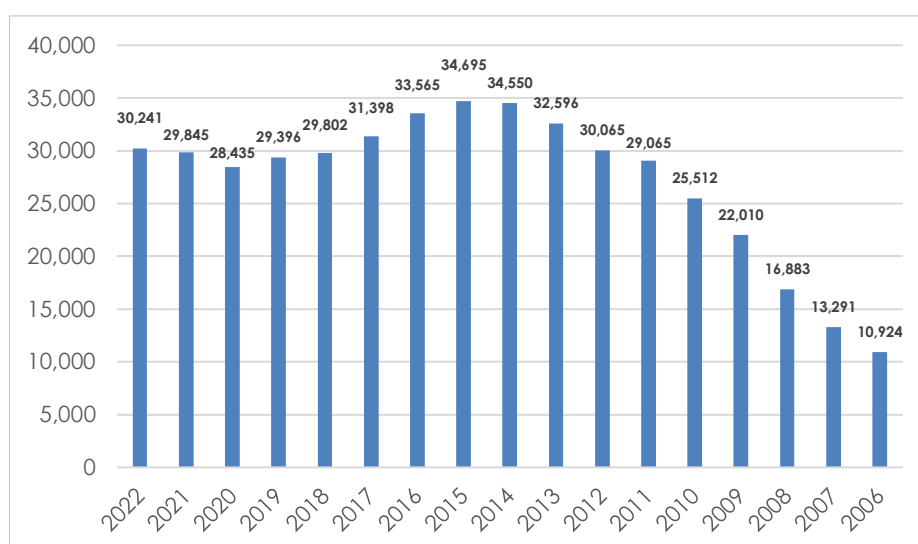
⁴⁸ E. SILVÁN, S. BRUNEL, *op. cit.*, CCOO, 2013, p. 46.

⁴⁹ *Idem.*

- orden de alejamiento u otra medida cautelar que se le asemeje;
- si en la resolución judicial por la que se acuerden medidas cautelares penales o en la sentencia es impuesta al agresor la medida o pena de prisión, medidas o penas privativas de derechos (privación del derecho a residir en determinado lugar, prohibición de aproximarse a la víctima...) o una medida de seguridad privativa de libertad⁵⁰.

Si volvemos a los números, en 2022 hubo un total de 30.241 mujeres que percibieron la RAI, siendo un 1,3% más que las perceptoras que recibieron la ayuda en 2021. En el periodo de 2006 a 2022, el total de mujeres que han percibido la RAI ha sido de 462.273. Finalmente, durante el periodo comprendido entre 2005 y 2022, un total de 43.670 mujeres recibieron además la ayuda por cambio de domicilio previamente mencionada⁵¹.

Gráfico 5 – Evolución del número de perceptoras de la RAI (2006-2022)



Fuente: elaboración propia basada en MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), 2024

A nuestro parecer la RAI se sitúa en comparación con la ayuda recogida en el artículo 27, como una ayuda capaz de contemplar la inserción laboral de la víctima de forma holística al tener en cuenta el cumplimiento de los

⁵⁰ MINISTERIO DE IGUALDAD, [Renta Activa de Inserción](#), en [violenciagenero.igualdad.gob.es](#), 19 julio 2024.

⁵¹ MINISTERIO DE IGUALDAD, [XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022](#), cit., p. 1 ss.

requisitos que se venían mencionando: tanto los requisitos de acceso como las acciones a cumplir para seguir encontrándose dentro del plan que podrá otorgarle una futura inserción laboral. A través de la RAI, se refuerza la independencia económica de la víctima a corto y a largo plazo, ya que se proporciona a la mujer víctima de violencia de género, el acompañamiento necesario que deben recibir en la búsqueda activa de trabajo. A nuestro juicio, la RAI logra tres hitos esenciales que ayudarán a conseguir la completa integración de la víctima:

- primero, porque se facilita un asesoramiento personal a la víctima, dicha personalización del servicio garantizará el ajuste adecuado entre la oferta de trabajo y la persona. Ello podrá resultar en el establecimiento de un puesto de trabajo de mayor calidad;
- segundo, porque el acompañamiento y el establecimiento de los programas de empleo podría romper el aislamiento de la víctima, ya que la víctima se verá obligada a compartir su tiempo con otras personas;
- tercero, porque la cuantía económica que deviene de la participación de todo el plan que encuadra la RAI, asegura la involucración activa de la víctima y facilita la independencia económica. Una independencia económica que, lográndose el éxito del programa debería ser capaz de perdurar en el tiempo.

5. Conclusiones

Recapitulando todo lo relatado, no podemos sino cerrar este artículo con las debidas conclusiones que se encarnan del análisis realizado:

- *respecto a la violencia machista en España*, la situación de la violencia de género es innegablemente grave y preocupante. Aunque el país ha sido pionero en legislación para combatir y erradicar la violencia machista, aún queda un largo camino que recorrer. Por ende, no se nos permite alejarnos de la verdad que reflejan las cifras. En la búsqueda de hacer que la distancia que aún nos queda por recorrer sea más amena, la coordinación de los agentes sociales y el legislador es fundamental para avanzar en esta lucha;
- *sobre la seguridad y recuperación integral de las víctimas*, no hay que olvidar que el centro de todas las medidas que han sido descritas es la seguridad y recuperación integral de la víctima. Esto sólo puede ocurrir si las víctimas se liberan de las garras de sus maltratadores. Para ello, la independencia económica se vuelve un pilar esencial en el que hay que volcar esfuerzos para su total cumplimiento;

- *respecto a la conciliación laboral y la reducción salarial*, si bien hay derechos que ayudan a facilitar la conciliación laboral de las víctimas con la vida familiar y sus necesidades especiales, quizás la reducción del salario no sea la opción óptima para lograr la independencia económica. Habría que escuchar los consejos arrojados y buscar medidas compensatorias que no entorpezcan la completa recuperación de la víctima;
- *en concordancia con las ayudas económicas descritas en el texto*, creemos que, si bien la ayuda económica a la que se tiene acceso mediante el artículo 27 de la LOVG es sin dudas, esencial por el volumen de mujeres que recurren a ella, la inserción laboral no debería quedar apartada. Hay que entender que el reconocimiento de esta ayuda atiende a la escasa probabilidad de encontrar un empleo de las víctimas. No obstante, si se atiende al diferente rango de edad de las víctimas que perciben las ayudas reguladas en el artículo 27 de la LOVG, no se puede pasar por alto que todas estas mujeres se encuentran en pleno apogeo de sus años laborables. Pese a que muchas de las víctimas estén atravesadas por otras realidades que pueden dificultar el acceso al empleo (personas con diversidad funcional dependientes a cargo, o que ellas mismas sean personas con una discapacidad) no debe negárseles el acompañamiento en la búsqueda de este. Especialmente porque las ayudas son suficientes a corto plazo, pero no lo serán por el tiempo suficiente. En concordancia, hay que convencer a las víctimas para que sigan luchando por su inserción laboral en el mercado y acompañarlas durante el proceso. Si bien, que la percepción de dicha ayuda sea incompatible con la RAI puede ser discutible, aquí lo que interesa no es que reciban las dos ayudas económicas, sino plantearse la suficiencia de estas y recalcar que se forme, actualice y se vele por una posible incorporación al mundo laboral. Aunque todos los pronósticos acusen que la mujer no vaya a encontrar un empleo, no hay que dar por perdida la causa antes de lucharla;
- *sobre las bonificaciones empresariales*, hay que plantearse si las bonificaciones existentes están resultando atractivas para incentivar la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género. Como habíamos comprobado, pese que anteriormente las empresas se decantaran por hacer a las mujeres víctimas de violencia de género contratos temporales, se había conseguido revertir la balanza e inclinarla hacia los contratos indefinidos. Sólo queda esperar que el nuevo Real Decreto 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la

protección social de las personas artistas, haga que el ritmo de las contrataciones siga aumentando.

En resumen, España debe seguir liderando en legislación de igualdad y protección de las víctimas de violencia machista, buscando soluciones efectivas y sostenibles para garantizar la seguridad y recuperación de quienes han sufrido esta terrible realidad. Quedamos pues, a la espera de ver si en el futuro las nuevas medidas surten el efecto deseado y las posibles carencias logran ser solventadas en los años venideros; a la espera de que España siga a la vanguardia en legislación en materia de Igualdad y protección de las víctimas de violencia machista.

6. Bibliografía

- CHABANNES M. (2024), *Reseña de “Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad”*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 8, pp. 296-298
- GARCÍA NINET J.I. (2005), *Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)*, en *Revista de Tribuna Social*, n. 170, pp. 5-10
- INE (2024), *Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG). Año 2023*, Nota de prensa, 17 mayo
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), *Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*
- LA MONCLOA (2024), *El Gobierno aprueba medidas para seguir avanzando en Igualdad*, en www.lamoncloa.gob.es, 8 marzo
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2024), *Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género*
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2024), *Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas. Datos provisionales*
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2024), *Renta Activa de Inserción*, en violenciagenero.igualdad.gob.es, 19 julio
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2024), *XVI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2022*
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2022), *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025*
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2022), *Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género*

- PERAN QUESADA S. (2022), *El mantenimiento del empleo y la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el contexto de la transformación tecnológica*, en VV.AA., *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica*, Comares
- ROJO TORRECILLA E. (2023), [*Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo*](#), en [*Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6](#), pp. 14-45
- ROLDÁN MARTÍNEZ A. (2019), [*Derechos laborales y protección de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género en España*](#), en [*Noticias CIELO*, n. 1](#), pp. 1-6
- ROMERO BURILLO A.M. (2016), *Las medidas laborales de protección de la trabajadora víctima de la violencia de género*, en VV.AA., *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004*, Aranzadi
- SILVÁN E., BRUNEL S. (2013), [*La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género*](#), CCOO

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”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), 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 de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

