

DESPIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (SOBRE LA STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 21 ABRIL 2021)

Francisco Xabiere Gómez García

fgomg@unileon.es

Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Resumen: Aunque el ordenamiento jurídico español dispone la protección de la trabajadora víctima de violencia de género (entendida esta según la noción de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre) contra el despido empresarial fundado en su situación personal, la realidad judicial muestra como siguen apareciendo sentencias donde ese deseo del legislador no parece ponerse en práctica con garantías. La STSJ Comunidad Valenciana 21 abril 2021 (rec. 3186/2020) tiene que lidiar con una de ellas, en unos hechos que cuentan con el elemento peculiar de que el agresor es precisamente el empleador de la trabajadora víctima.

Palabras clave: *Despido; Violencia de género; Carga de la prueba; Nulidad; Indemnización*

Abstract: Although the Spanish legal system provides for the protection of female workers who are victims of gender violence (understood according to the concept of Organic Law 1/2004, of 28 December) against dismissal by the employer based on their personal situation, judicial reality shows that there are still judgments in which this wish of the legislator does not seem to be put into practice with guarantees. The STSJ Comunidad Valenciana 21 April 2021 (rec. 3186/2020) has to deal with one of them, in facts that have the peculiar element that the aggressor is precisely the employer of the female victim worker.

Keywords: *Dismissal; Gender-based violence; Burden of proof; Nullity; Compensation*

I. Introducción – II. El supuesto de hecho – III. Fundamentación jurídica y fallo – IV. Análisis y valoración crítica – V. Conclusión – VI. Bibliografía

I. Introducción

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género [en adelante LOMPIVG] dispone medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos, incluido el laboral¹. Entre ellas, tuvo a bien incorporar la consideración de despido nulo de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. Sin embargo, desde antes, la norma laboral ya contempla la nulidad para la extinción de la relación laboral cuyo móvil sea alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (art. 55.5 ET). Este hecho parece ser obviado por algunos pronunciamientos judiciales, posteriores a la LOMPIVG, que implican a víctimas de violencia de género, resultando en calificaciones de improcedencia de los despidos, lo cual parece alejarse de la intención del legislador. El estudio de la STSJ Comunidad Valenciana 21 abril 2021 (rec. 3186/2020) permite revisar uno de estos.

II. El supuesto de hecho

La sentencia de suplicación trae causa en otra dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Elche, en la cual se había declarado la improcedencia del despido impugnado por una trabajadora que se había visto “implicada” (según el tenor de la carta de despido) en unas Diligencias Previas, seguidas ante el Juzgado de Violencia Sobre la Mujer Nº 1 de Torreveja, frente al administrador único de la empresa.

La realidad de las circunstancias concurrentes es que la trabajadora llevaba tres años prestando servicios como administrativa, con contrato indefinido y a tiempo completo, para una empresa de carpintería cuyo administrador asumía, en definitiva, las funciones de verdadero empleador. Además, al momento del despido la trabajadora se encontraba en situación de baja por incapacidad temporal, la cual fue dada cuatro meses antes.

No obstante, el hecho más relevante es que empleada y administrador venían manteniendo (desde un tiempo que no se precisa) una relación sentimental, la cual concluyó a primeros de mayo de 2019 con la denuncia por malos tratos de la primera y el consiguiente juicio, el cual finalizó con una sentencia del Juzgado de Violencia sobre la Mujer condenando al administrador de la mercantil demandada como autor de un delito de malos tratos en el ámbito de violencia sobre la mujer, imponiéndole, entre otras, la medida de prohibición de aproximación y comunicación con la víctima a una distancia de trescientos metros durante dos años.

¹ Un estudio en profundidad de las medidas laborales en MORENO GENÉ, JOSEP y ROMERO BURILLO, ANA MARÍA: *Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*, Valencia (Tirant lo blanch), 2020.

El despido de la trabajadora es comunicado solo diez días después de dictarse la sentencia del Juzgado de Torrevieja, por medio de carta disponiendo la extinción de la relación laboral, con efectos inmediatos, “motivada fundamentalmente por la imposibilidad de cumplir con su puesto de trabajo”; si bien la empresa ya reconoce expresamente en esa carta la improcedencia del despido, con cita del art. 56 ET, razón por la cual pone a disposición de la trabajadora (en una asesoría) la cantidad de 3.528 euros en concepto de indemnización legal de 33 días de salario por año de servicio, vacaciones no disfrutadas y nómina del mes (mayo).

No conforme con esta situación, la trabajadora interpuso papeleta de conciliación (terminando el acto sin avenencia) y posterior demanda por despido. La sentencia del Juzgado de lo Social, ahora impugnada, declaró el despido improcedente y condenó a la empresa a la readmisión de la trabajadora o el abono de una indemnización de 2.266 euros, además del pago de otros 1.908 euros (incrementados en el 10% por mora) correspondiente a la parte no abonada de la nómina de mayo y a 15 días de salario por falta de preaviso.

III. Fundamentación jurídica y fallo

Contra esta sentencia, la representación de la trabajadora interpone recurso de suplicación fundado en tres motivos. El primero de ellos pretendía la revisión de los hechos probados para incluir que el despido era una represalia de la empresa ante el procedimiento penal contra el empresario y que, a consecuencia de ese acto, la trabajadora sufrió daños morales que necesitaban de reparación económica; siendo desestimado por la Sala al entender que perseguía introducir conclusiones de parte y no verdaderos hechos probados.

Los dos motivos restantes son examinados conjuntamente, pues in fiere constituyen tanto el argumento principal de la recurrente, como su refuerzo a través de la denuncia de la vulneración de la jurisprudencia. En definitiva, sostiene esa parte que el despido empresarial debiera ser nulo al ser discriminatorio por razón de sexo, dada la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora, unida a la de agresor del empresario, por lo que la ruptura de la relación laboral estaría movida por una represalia. A consecuencia de todo ello, reclama también se condene a la empresa al pago de una indemnización a la trabajadora por daños morales, la cual cifra en 15 mil euros.

Tras repasar los hechos probados, acude el tribunal a examinar el art. 55.5 ET, el cual dispone que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”, recordando igualmente que el apartado b) de este artículo menciona expresamente la nulidad del despido disciplinario “de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación

laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley”, en una calificación que se reitera en el art. 108.2 LRJS.

Puesto que el fondo de la cuestión reside en la prohibición de discriminación que emana del art. 14 CE, acude la sala a la cita de algunas sentencias del Tribunal Constitucional para explicar que la prohibición por características personales acaece aquí debido a “la pertenencia de la mujer a un grupo social determinado, objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica”, lo que conecta con la noción sustancial de igualdad y, por ello, comprende tanto la discriminación directa como la indirecta, la cual incluye “los tratamientos formalmente no discriminatorios (...) de los que derivan consecuencias desiguales perjudiciales”, debiendo el órgano judicial, en aquellos procesos donde se invoca este precepto, no limitarse a valorar en abstracto si existe una justificación objetiva y razonable para la diferencia de trato, sino analizar de forma precisa “si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE”.

A continuación, se menciona el mecanismo de defensa del derecho fundamental que ha dispuesto el legislador, consistente en la inversión probatoria por la cual, una vez constatada la concurrencia de indicios de la transgresión, corresponde a la parte demandada la aportación de una justificación, suficientemente probada, de las medidas adoptadas, sin que esto suponga en ningún caso caer en la “prueba diabólica de un hecho negativo”. Para el desplazamiento del *onus probandi* bastará con acreditar que el indicio genere una razonable sospecha o presunción de la existencia de un móvil discriminatorio, que en el supuesto aquí estudiado no es sino la conexión temporal entre el despido y la sentencia condenatoria al administrador y expareja, que se produjo solo once días antes, ya que ningún otro motivo que impidiese a la actora realizar su trabajo se hizo constar en la carta de despido, la cual, por el contrario, sí alude expresamente a ese proceso penal.

Adelantando ya la declaración de despido nulo por discriminatorio, la sala entiende que, si la imposibilidad de cumplir con el trabajo desempeñado tiene relación con la orden de alejamiento, el cese castiga de nuevo a la víctima de violencia de género, sobre quien no se ha acordado ninguna medida judicial restrictiva ni consta que haya accionado ninguna de las medidas de protección personal en el ámbito laboral enunciadas por el art. 21 LOMPIVG. En este sentido, “la imposibilidad de desempeño del trabajo alegada por la empresa se torna en causa irreal” al no tomar medida alguna contra el empresario o, cuanto menos, dejar a la víctima poner en marcha alguna de las medidas de protección que las normas legales le reconocen.

Establecida la nulidad del despido, se condena a la empresa a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que existían antes del cese, con el abono de los salarios dejados de percibir. Asimismo, conforme al art. 183.1 LRJS, esta modalidad procesal obliga a que el tribunal se pronuncie “sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”, lo que realiza tomando como referencia la LISOS, cuyo art.

8.12 configura como infracción muy grave “las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por circunstancias de sexo”. Puesto que el art. 40.1 LISOS contempla una sanción para este tipo de infracciones que oscila desde 6.251 hasta 187.515 euros y, dado que “el verdadero perjuicio de la trabajadora, constituido por la pérdida de su empleo, quedará reparado a través de la declaración de nulidad de la extinción contractual y el abono de los salarios dejados de percibir”, la sala establece el importe mínimo posible, que cifra en 6.250 euros [sic].

IV. Análisis y valoración crítica

La histórica promulgación de la LOMPIVG vino a establecer medidas de protección en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral. A tal fin, modificó el Estatuto de los Trabajadores para “justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato” [según su Exposición de Motivos]. El objetivo final estriba en mantener, siempre que sea posible, el vínculo de la trabajadora con su relación laboral, habida cuenta de que el empleo se erige como un elemento clave para la superación de la situación de las víctimas de violencia de género, pues el consenso científico indica que esta disminuye a medida que aumenta su empleo y sus ingresos².

En cualquier caso, no existiría una protección real si este catálogo de medidas no se complementase con un mandato que impida que la empresa prescinda de la trabajadora por ejercitar alguna de ellas; más bien al contrario, se produciría probablemente el efecto opuesto. Por ello, la D.A.7^a.Siete LOMPIVG modificó, de igual modo, la letra b) del apartado 5 del artículo 55 ET, al objeto de considerar nula la extinción del contrato de las víctimas por este motivo, impidiendo así despidos improcedentes carentes de causa. Esta presunción *iuris tantum* puede ser destruida si el empresario demuestra que la motivación de esta extinción radica en motivos ajenos a la condición de víctima³, no siendo suficiente, por ejemplo, imputar a la trabajadora el “haber realizado vida totalmente normal” mientras se encuentra en situación de IT a consecuencia de la circunstancia de violencia de género⁴.

Este sistema dual (nulo o procedente) de clasificación del despido no resulta tan puro en la práctica judicial, pues en ciertos supuestos, aun siendo víctima la trabajadora y teniendo conocimiento de ello la empresa, se proclama que “la sola condición de ser víctima de género no es suficiente para declarar la nulidad del despido”, precisándose conjuntamente “una conexión causal entre la condición de violencia de género y el despido impugnado” y “un plus, que la trabajadora hubiera pretendido ejercitar determinados derechos y como represalia, la empresa hubiera procedido a despedirla”,

² AIZER, ANNA: “The Gender Wage Gap and Domestic Violence”, *American Economic Review*, vol. 100, núm. 4, 2010, pág. 1858.

³ Por ejemplo, la STSJ Andalucía 21 enero 2016, rec. 1940/2015, ECLI:ES:TSJAND:2016:720.

⁴ STSJ Cataluña 3 octubre 2008, rec. 587/2007.

ya que, de lo contrario, no es posible “considerar que la empresa ha atentado contra la trabajadora por su condición de víctima de violencia de género”⁵. Esta misma línea de apreciación de la actuación empresarial como represalia por el ejercicio de los derechos de la víctima de violencia de género –la cual conecta con la vulneración del art. 24 CE, relativo al principio de tutela judicial efectiva, en su vertiente de derecho a la indemnidad⁶–, termina por determinar la improcedencia del despido cuando el hecho alegado por la empresa no tiene entidad suficiente para declarar la procedencia del mismo⁷, lo que ocurre también con la sentencia del Juzgado de lo Social ahora comentada, si bien con mayor injusticia, pues en este supuesto el agresor es el propio empresario y no un tercero ajeno a la relación laboral.

En la mayoría de estos pronunciamientos parece olvidarse que esos supuestos corresponden a “una nulidad objetiva establecida legalmente, sin necesidad de acreditar indicios de vulneración de derechos fundamentales o motivaciones discriminatorios”⁸, pero la protección a la víctima de violencia de género no termina ahí, pues el art. 55.5 ET comienza enunciando que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” y, comoquiera que solo las mujeres pueden ser víctimas de “violencia contra la mujer por razones de género”, cuando la condición de víctima de violencia de género es la causa determinante de su despido conlleva de hecho “un trato discriminatorio por razón de sexo, ya que la protección que la Ley 1/2004 confiere a estas víctimas, exige a las empresas que emplean a estas trabajadoras condicionar la potestad de organizar y dirigir la actividad, flexibilizando las condiciones de la relación laboral de la afectada”⁹.

En este sentido, si la empresa no ha acreditado la razonabilidad de la extinción contractual, el origen tiene muchos visos de ser discriminatorio, al ser lo determinante la motivación de la empresa al tiempo del despido¹⁰. Y esto es así “con independencia de cuál sea el tipo de delito que cometa el acusado y de su gravedad o entidad” y de que la trabajadora solo tenga “la condición de víctima de violencia de género acreditable, no acreditada”¹¹ –por lo que en ocasiones no ha podido accionar medida alguna de protección laboral de entre las que la ley pone a su disposición–, e incluso, aunque la mujer agredida que comunica tal situación a su empresa tenga el juicio pendiente y “posteriormente se descarte en vía penal la condición de víctima de la

⁵ STSJ Madrid 5 octubre 2020, rec. 133/2020, ECLI:ES:TSJM:2020:11930.

⁶ Que, por cierto, para el Tribunal Constitucional no precisa de concurrencia de dolo o culpa en la conducta empresarial, siendo suficiente con la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma (STC 6/2011, de 14 de febrero).

⁷ Línea ya criticada en las páginas 137-144 del número 5 de esta revista (<http://dx.doi.org/10.18002/rjule.v0i5>) a propósito de la STSJ Cataluña 9 febrero 2017, rec. 6964/2016, ECLI:ES:TSJCAT:2017:1439.

⁸ STSJ Cataluña 7 julio 2021, rec. 1164/2021, ECLI:ES:TSJCAT:2021:6973.

⁹ STSJ Canarias 10 julio 2019, rec. 388/2019, ECLI:ES:TSJICAN:2019:2663.

¹⁰ STSJ Madrid 28 octubre 2020, rec. 243/2020, ECLI:ES:TSJM:2020:11552.

¹¹ STSJ Madrid 18 junio 2018, rec. 278/2018, ECLI:ES:TSJM:2018:7990.

trabajadora”¹². El fin es censurar una reacción empresarial fundada sobre prejuicios de que la situación personal de aquella “podría afectar a su futuro rendimiento en el trabajo, ocasionaría ausencias y podría incluso dar lugar a que la actora reclamase alguna de las diversas medidas que en orden a aliviar a la mujer víctima de violencia se diseñaron por el legislador”¹³.

En la sentencia de suplicación estudiada está presente esta consideración de la noción de igualdad y contra la discriminación de sexo, amparada por el art. 14 CE, la cual no precisa de la acción de ninguna medida protectora por la trabajadora que ha recibido la violencia y que obliga a la empresa demandada a “la aportación de una justificación objetiva, y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (arts. 96 y 181.2 LRJS), eso sí, toda vez que previamente se acrediten dos elementos: la condición de víctima y algún indicio de que se ha producido violación del derecho fundamental. En el caso presente, el primero no se pone en duda por las partes habida cuenta de la existencia de una sentencia condenatoria, lo que cumple con uno de los presupuestos del art. 23 LOMPIVG. Respecto del segundo, existe una patente conexión temporal entre esta sentencia penal y la fecha del despido, reforzada por la mención expresa que realiza la carta de despido a los “últimos acontecimientos que han dado lugar a las Diligencias Previas 616/2019, seguidas ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer...”, sin que en la misma haya sido expuesta otra causa por la cual la trabajadora no pueda realizar su desempeño laboral.

Es posible figurarse el parecer de una empresa entendiendo que la prohibición impuesta a su administrador para aproximarse a menos de 300 metros de la empleada, durante dos años, puede suponer un problema de funcionamiento en el día a día, en especial si la empresa es de pequeño tamaño. No obstante, las posibles molestias no justifican el despido de la mujer lesionando sus derechos, con el pretexto de una “imposibilidad de cumplir con su puesto de trabajo”, pues si en una situación ordinaria, el escaso tiempo transcurrido entre sentencia y despido (10 días) hacen difícil que haya podido constatarse dicho impedimento –siendo esta la tesis de la Sala, que califica el motivo empresarial como “causa irreal”–, en el caso que ahora nos ocupa, donde la mujer estaba en situación de baja por IT, es sencillamente inviable. Con evidente acierto, la sentencia manifiesta que la empresa debería haber adoptado cuantas medidas estimara necesarias para cumplir con la protección de la trabajadora víctima, que por mera cuestión preventiva debiera ser mayor, si cabe, cuando el agresor comparte centro de trabajo. Asimismo, pone sobre la mesa la alternativa de dejar a la víctima optar por cualquiera de las medidas legales a su disposición, si bien este razonamiento resulta ocioso, ya que el hecho de que la trabajadora no tome la decisión de servirse de alguna de ellas no la convierte en menos víctima, ni elimina la obligación empresarial de protección y, sobre todo, no implica la existencia de un motivo válido de despido.

Con relación a estas medidas legales, sorprende que la sentencia de suplicación patine al transcribir el art. 55.5 ET, pues acude a una versión no actualizada (F.3º.3) anterior

¹² STSJ Madrid 28 octubre 2020, rec. 243/2020, ECLI:ES:TSJM:2020:11552.

¹³ SJS 33 Madrid 24 enero 2018, ECLI:ES:JSO:2018:2.

al 8 de marzo de 2019, momento en el que entró en vigor la modificación realizada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. La nueva redacción sustituye la mención expresa de cinco de las medidas a disposición de las víctimas, por una referencia más amplia a “los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”, añadiendo igualmente como causa “el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva”.

Una última cuestión queda por analizar, ya que cuando se produce vulneración de derechos fundamentales es preceptivo fijar una indemnización, en función tanto del daño moral como de los daños y perjuicios adicionales, en el sentido de la mencionada en el art. 183 LRJS¹⁴, siendo esta compatible con la de despido u otra derivada de las normas laborales. Esta indemnización cumple un doble propósito, por un lado, resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta (en la medida de lo posible) en la integridad de su situación anterior a la lesión; por el otro, contribuir a prevenir el daño, sirviendo de ejemplo para desincentivar estas conductas.

Cuando la prueba del importe exacto del daño resulte demasiado difícil o costosa, el tribunal debe determinar prudencialmente la cuantía, admitiéndose como método válido la utilización orientadora de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones allí reguladas, proceder que ha sido considerado idóneo y razonable por la jurisprudencia en STC 247/2006, de 24 de julio y SSTs 17 diciembre 2013¹⁵, 2 febrero 2015¹⁶ y 3 febrero 2017¹⁷, entre otras. Así ocurre en este caso, donde la Sala equipara la acción empresarial con la infracción muy grave consistente en “decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por circunstancias de sexo”, para la que existen tres tramos diferenciados en función de su grado, optando por la cuantía inferior del grado mínimo (en realidad un euro menos).

No parece una cantidad suficiente si atendemos a las circunstancias concretas del supuesto estudiado, donde el agresor condenado deja en desempleo a una víctima que ha tenido que esperar casi dos años para poder resarcirse en sus derechos como trabajadora. Cabe recordar de nuevo la importancia de los ingresos a la hora de superar una situación de violencia de género y, en este caso, la trabajadora no ha contado durante todo ese periodo con unos salarios que en condiciones normales probablemente habría devengado, con independencia de que ahora, como la sentencia tiene en consideración, pueda acceder a los salarios de tramitación. Los 6.250 euros difícilmente van a cumplir con su cometido preventivo ya que, por ejemplo, alguna sentencia de primera instancia sobre asunto similar ha condenado a pagar, como parte de esta indemnización, la cantidad de 2.722,50 euros solo por concepto de daños materiales debido a los gastos de defensa jurídica, entendiéndose que “el resarcimiento pleno a quien ha sido en este caso víctima de un trato discriminatorio atentatorio contra su derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, impone también el de

¹⁴ Así lo considera la jurisprudencia más actual, por ejemplo, la STS 3 febrero 2017, rec. 39/2016.

¹⁵ rec. 109/2012, ECLI:ES:TS:2013:6407.

¹⁶ rec. 279/2013, ECLI:ES:TS:2015:809.

¹⁷ rec. 39/2016, ECLI:ES:TS:2017:820.

los gastos del proceso para su defensa”¹⁸; y esta trabajadora ha tenido que afrontar los gastos de dos procesos judiciales.

V. Conclusión

Corresponde a los poderes públicos, según el art. 9.2 CE, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona sea real y efectiva, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Cumpliendo este mandato, el legislador ha dispuesto medidas para impedir que las víctimas de violencia de género tengan que abandonar su empleo a causa de su situación personal, precisamente en un momento donde poder mantener autoestima e ingresos es de capital importancia para la superación de esta indeseada situación. A pesar de ello, continúan apareciendo sentencias que no aplican debidamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, como obliga el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Muestra de esta disfunción es la sentencia de instancia, la cual deja a la trabajadora víctima sin empleo y con una indemnización por despido improcedente de poco más de dos mil euros. La sentencia de suplicación viene a corregir en gran medida lo que habría sido un doble castigo por parte del empleador (agresión y despido por accionar la tutela judicial), aplicando de forma correcta la nulidad del art. 55.5 ET al apreciar causa de discriminación por razón de sexo, sin necesidad de acudir a la nulidad objetiva contenida en su letra b). Se une así a una línea de pronunciamientos, cada vez mayor, que integran una perspectiva de género necesaria si se pretende construir sociedades comprometidas con el principio de igualdad¹⁹.

VI. Bibliografía

- AIZER, A., “The Gender Wage Gap and Domestic Violence”, *American Economic Review*, vol. 100, núm. 4, 2010.
- MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M., *Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*, Valencia (Tirant lo blanch), 2020.
- GIMENO PRESA, M.C., *¿Qué es juzgar con perspectiva de género?*, Cizur Menor (Aranzadi), 2020.

¹⁸ SJS Madrid núm. 33, 24 enero 2018 (núm. 21/2018), ECLI:ES:JSO:2018:2.

¹⁹ GIMENO PRESA, MARÍA CONCEPCIÓN: *¿Qué es juzgar con perspectiva de género?*, Cizur Menor (Aranzadi), 2020, pág. 23.