

# VIOLENCIA DE GÉNERO Y ORDENAMIENTO LABORAL

Trabajo fin de Grado- Curso 2014/2015

**Autora: Milagros Manchón Regaliza**  
**Tutora: Carmen Pascual Allén**



**GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS**

## **JUSTIFICACIÓN**

Desde que en el año 2004 se aprobó la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, han cambiado muchas cosas en el ordenamiento laboral.

Muchas son las publicaciones que se han realizado desde entonces, así como guías para ayudar a estas mujeres a conocer cuáles son sus derechos, pero aun así se echa en falta un compendio de derechos en materia laboral y de seguridad social que aglutine a las mujeres desempleadas, las funcionarias, trabajadoras autónomas y por cuenta ajena.

En el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se estudia tanto el derecho laboral como el de Seguridad Social por lo que desde mi punto de vista es interesante unir ambos derechos, muy relacionados entre sí, para realizar un trabajo fin de grado.

El tema de la Violencia de Género es un tema actual, pues aun habiéndose recorrido un largo camino en estos diez años, todavía son muchas las mujeres que siguen sufriendo por ello. Hay mucha gente que está concienciada de la importancia del tema, pero todavía hay un sector de la sociedad que critica todas y cada una de las medidas que se toman a este respecto, incluidos los derechos a los que hago referencia en este trabajo, llegando incluso a considerar que se utiliza este tema para obtener beneficio. Con este trabajo también quiero dejar claro lo restrictiva que es la legislación en la materia y que para poder acceder a estos derechos las mujeres tienen que tener acreditada su condición de víctima por los jueces o el ministerio fiscal, por lo que serán más las víctimas que no puedan acogerse a los mismos siéndolo que las que se acojan sin serlo.

En época de crisis como la actual, es más importante que nunca proteger laboralmente a las víctimas de violencia de género, pues a la preocupación por mantener el puesto de trabajo se ha unido la alta tasa de desempleo femenino que tenemos, por lo que debemos tener bien claro cuáles son todos y cada uno de los derechos que tienen las víctimas para que el desconocimiento de los mismos no las haga más difícil salir de su ciclo de violencia.

**INDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 3.1. DERECHOS DE LA TRABAJADORA POR CUENTA AJENA
    - 3.1.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL MISMO
    - 3.1.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO
    - 3.1.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
    - 3.1.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DE LA TRABAJADORA CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
    - 3.1.5. AUSENCIAS O IMPUNTUALIDADES JUSTIFICADAS
    - 3.1.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA
  - 3.2. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
    - 3.2.1. REDUCCIÓN O ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
    - 3.2.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL CENTRO DE TRABAJO
    - 3.2.3. EXCEDENCIA
    - 3.2.4. JUSTIFICACIÓN FALTAS DE ASISTENCIA
  - 3.3. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA
    - 3.3.1. TRABAJADORA AUTÓNOMA
      - 3.3.1.1. DERECHO AL CESE TOTAL O TEMPORAL EN SU ACTIVIDAD
    - 3.3.2. TRABAJADORAS AUTÓNOMAS ECONOMICAMENTE DEPENDIENTES
      - 3.3.2.1. DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LA ACTIVIDAD
      - 3.3.2.2. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

### 3.3.2.3. AUSENCIAS JUSTIFICADAS

## 4. PROGRAMA ESPECIFICO DE EMPLEO PARA VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

### 4.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA

### 4.2. BENEFICIARIAS

### 4.3. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

#### 4.3.1. ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

#### 4.3.2. PROGRAMA ESPECIFICO

##### 4.3.2.1. FASE DE PREFORMACIÓN

##### 4.3.2.2. FASE DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

#### 4.3.3. INCENTIVOS PARA FAVORECER LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

#### 4.3.4. INCENTIVOS PARA EMPRESAS QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

#### 4.3.5. INCENTIVOS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LA MUJER

##### 4.3.5.1. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

##### 4.3.5.2. GASTOS DE TRANSPORTE DE MOBILIARIO Y ENSERES

##### 4.3.5.3. GASTOS DE ALOJAMIENTO

##### 4.3.5.4. GASTOS DE GUARDERIA Y ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES

#### 4.3.6. INCENTIVOS PARA COMPENSAR DIFERENCIAS SALARIALES

#### 4.3.7. CONVENIOS CON EMPRESAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

## 5. CONCLUSIÓN

## **1. INTRODUCCION**

“La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad”, tal y como establece **la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, Ley 1/2004 de 22 de diciembre**, en su preámbulo.

El trabajo es un pilar decisivo en la vida de las personas, para nuestro desarrollo personal y social que contribuye a dotarnos de autonomía.

Algunas mujeres víctimas de violencia de género no disponen de trabajo, lo que unido a una posible falta de recursos económicos dificulta su independencia, otras ven como sus vivencias personales afectan a su rendimiento laboral e incluso puede hacer peligrar su puesto de trabajo. Se hace necesario por lo tanto legislar en esta materia para facilitar tanto la incorporación de las víctimas de esta violencia al mercado de trabajo como reconocer a las mismas, derecho especiales que recojan sus necesidades específicas en el ámbito laboral.

Uno de los logros más importante de la Ley 1/2004, es haber reconocido por primera vez en España una serie de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social para las mujeres víctimas de violencia de género. Esto supuso la modificación del Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Reforma de la Función Pública. Posteriormente la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, reconoce ciertos derechos laborales a las mujeres víctimas que sean trabajadoras autónomas.

“La Ley pone a la disposición de la trabajadora una escala de medidas de diversa entidad y con distinta incidencia en su relación laboral o profesional. Ésta podrá elegir la que le resulte más apropiada a su situación y el empresario vendrá obligado a cumplir” (1)

(1) García Romero B. **La violencia de género desde la perspectiva del derecho de trabajo y la seguridad social**, Revista Aranzadi Social núm. 11/2012

Para las mujeres víctimas de violencia de género desempleadas, que busquen empleo, la Ley en su Artículo. 22 establece el desarrollo de un programa de acción específico, dentro del Plan de Empleo, programa aprobado en **el Real Decreto 1917/2008 de 21 de noviembre**.

“Esta medida va dirigida a conseguir la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género desempleadas, tanto en el empleo por cuenta ajena, como en la constitución como trabajadoras autónomas o en la creación de empresas. Con ello se pretende hacer posible el acceso de éstas a unos recursos económicos propios y, por tanto, a una autonomía económica y personal en los diversos ámbitos de la vida, que les permita romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.” (2)

(2) García Romero B. **La violencia de género desde la perspectiva del derecho de trabajo y la seguridad social**, Revista Aranzadi Social núm. 11/2012

## **2. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Antes de analizar los distintos derechos en materia socio-laboral de las víctimas de violencia de género es necesario delimitar cual es el ámbito de aplicación de la Ley 1/2004, quienes son beneficiarias de estos derechos y como pueden acreditarse como víctimas de violencia de género.

**La Declaración sobre la eliminación de la violencia de género sobre la mujer de la Asamblea de Naciones Unidas de 1993** define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Esta Declaración en su artículo 2 matiza que “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

En España la Ley Integral de Protección a las Víctimas de Violencia de Género limita su objeto a “Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejercen sobre estas por parte de quienes sean o

hayan sido cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, (el proyecto de ley de protección a la infancia modifica este artículo incluyendo a los menores hijos de la víctima), por lo que deja fuera la posibilidad de ejercitar los derechos en ella incluidos a otras mujeres como las víctimas de explotación sexual, mutilación genital, acoso laboral etc.

Se hace necesario incidir en que la Ley Integral “reduce su ámbito y su tutela a las situaciones de violencia de género que se producen en el marco de las relaciones de pareja, y que, en ningún caso regula la violencia hacia la mujer cuando ésta se ejerza sobre ella en su trabajo, en cualquier modalidad y por quien sea su compañero de trabajo o empleador. Sí entran en juego las reglas de la Ley Orgánica, sin embargo, cuando estamos ante una violencia sufrida por la mujer en el trabajo por concurrir en su pareja la condición de empleador o compañero de trabajo.”<sup>(3)</sup>

En este punto podemos ver la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias 1294/2009 de 28 de septiembre, que declara improcedente un despido a una trabajadora que cesó su relación laboral. Dicho tribunal considera que el empresario, pareja de la trabajadora, ha incumplido su obligación de garantizar la salud de la misma, al trasladar al ámbito del trabajo toda la problemática de la crisis de pareja y por lo tanto considerarla víctima de violencia de género.

Por lo expuesto anteriormente podemos decir que tanto los derechos laborales, de seguridad Social y de inserción en el mercado laboral reconocidos en la Ley 1/2004 tienen un ámbito subjetivo de aplicación que resulta escaso, más aún si tenemos en cuenta que para acreditarse como víctima de violencia de género y poder ejercitar los mismos es necesario, tal y como indica el artículo 23 de la misma, una orden de protección a favor de la víctima y excepcionalmente será título de acreditación 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 protección.

(3) Sánchez Trigueros C. **La violencia de género en el trabajo. Perspectiva de Seguridad Social.** (dirs. P. RIVAS VALLEJO y G. L. BARRIOS BAUDOR), en *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Thomson Aranzadi (col. *Grandes Tratados*), 2007.



**La Ley 27/2003 de 31 de julio reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de violencia domestica** introdujo el artículo 544 ter en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, configurando la Orden de Protección como una medida cautelar que puede adoptarse con carácter de urgencia (plazo máximo de 72 horas desde su solicitud, para convocar audiencia urgente con el Juez de Guardia, en la que se resuelve), y que comprende una serie de medidas penales y en su caso civiles a favor de las víctimas, siempre que haya indicios fundados de la comisión del delito y que se demuestre una situación objetiva de riesgo para ellas.

No todas las situaciones de violencia de género denunciadas conllevan la concesión de una orden de protección, bien porque puede no haberse solicitado, bien porque se deniega al no considerar el juzgador un riesgo objetivo que la justifique, lo que no implica que no existan indicios fundados de la comisión del delito de maltrato.

Puede darse el caso de mujeres, con orden de protección denegada que obtienen tras el proceso una sentencia condenatoria y que no habrán podido hasta este momento beneficiarse de estos derechos.

Al margen de la Orden de Protección, puesto que, todos los trabajadores pueden defender sus derechos ante el Juzgado de lo Social, este puede declarar a una mujer víctima de violencia de género valorando otra serie de pruebas y hacerla valedera de los derechos recogidos en la Ley.

Por lo tanto “no parece que dada la finalidad de tutela de la propia Orden, su obtención o no, posea papel constitutivo alguno de una especie de estatuto de víctima protegible. La emisión de la Orden por el Juzgado competente sin duda simplificará las cosas en lo relativo a la prueba de la violencia de género, pero en la medida que sea posible la prueba al margen de la intervención del Juez de Violencia sobre la Mujer debe admitirse esa prueba alternativa en el ámbito laboral, ante el empresario y ante el Juzgado de lo social” (4)

(4) Fernández López F. **La dimensión laboral de la violencia de género**, Editorial Bomarzo.

### **3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS**

#### **3.1 DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA**

El reconocimiento de estos derechos tiene como finalidad evitar que a causa de la violencia que sufren, las mujeres abandonen el mercado laboral reconociéndolas una serie de derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia y garantizando su protección si se ven obligadas a abandonar el mismo.

A las mujeres víctimas de violencia de género que vinieran desarrollando un trabajo por cuenta ajena se le reconocen los derechos laborales y de seguridad social del artículo 21 para lo cual la Disposición Adicional 7 de la Ley Orgánica 1/2004, modifica el **Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.( En adelante ET)**

##### **3.1.1 REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL MISMO.**

Derecho pensado para las víctimas que, tras alejarse de su maltratador necesiten disponer de mayor tiempo para atender a sus necesidades personales y familiares.

La Ley Orgánica 1/2004, modifica el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado 7, según el cual “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”.

Para el ejercicio de estos derechos se establecen dos sistemas distintos, uno de acuerdo con la empresa y otro legal a falta de acuerdo.

En primer lugar puede existir un convenio colectivo que establezca como se han de ejercitar estos derechos, en cuyo caso se habrá que adaptar al mismo. En el caso de que el convenio colectivo no entre a establecer este derecho, o no exista tal convenio, la empresa puede con los representantes de los trabajadores llegar a acuerdos sobre el ejercicio de este derecho. También la trabajadora puede acordar con la empresa su reducción de jornada o la adaptación de su horario cuando sea víctima de violencia de género, pero sólo en el caso de que no haya convenio colectivo o que habiéndolo la empresa quiera mejorar su contenido.

Si no existe acuerdo, ni convenio, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, pudiendo exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente.

La ley no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, ni tampoco en qué términos se puedan adaptar o flexibilizar el horario, dejando su cuantificación a la negociación colectiva.

“La propia norma llama la atención sobre el importante papel que está llamada a jugar la negociación colectiva en las especificación del ejercicio de este derecho, a lo que se puede añadir que también podría establecer algunas mejoras económicas para que esta reducción en la retribución en una situación de necesidad como la que puede derivarse de la violencia de género, no resulte especialmente grave” (5)

(5) Quintanilla Navarro B. Artículo **Violencia de Género y Derechos Sociolaborales** publicado en el número 80/2005 de la revista Temas Laborales.

El problema es que muchas mujeres víctimas de violencia de género no están en condiciones de perder parte de su salario, por ello, "quizás sería recomendable modificar la Ley General de Seguridad Social para reconocer como situación legal de desempleo la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación, de manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada en virtud de expediente de regulación de empleo, entre un mínimo de 10% y un máximo de 70%" (6)

Respecto a la ordenación de la jornada laboral se depende de que la empresa utilice diversas fórmulas, como puede ser el trabajo a turnos, pudiendo haber tenido en cuenta el legislador la posibilidad de trabajo a domicilio.

La ley no dice nada de en qué momento la mujer puede retomar a su jornada laboral normal, ya sea jornada completa, a realizar un mayor número de horas o a su horario anterior de trabajo, quedando este punto a merced de la buena voluntad del empresario.

Paralelamente a este derecho el artículo 32.2.5 de la Orden TAS/2865/2003 por la que se regula el convenio especial en el sistema de Seguridad Social establece la posibilidad de suscripción del mismo a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre otros supuestos para hacer efectiva la protección o la asistencia social integral para víctimas de violencia de género. Este convenio tiene como fin mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

(6) García Romero B. **La violencia de género desde la perspectiva del derecho de trabajo y la seguridad social**, Revista Aranzadi Social núm. 11/2012

### 3.1.2 MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO.

Esta medida resulta muy eficaz para proteger a las mujeres frente a los maltratadores, al posibilitar que cambien el lugar de trabajo conocido por estos y no puedan localizarlas.

La Ley Orgánica 1/2004 introduce un nuevo apartado 3 bis en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

“La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán 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 periodo, 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”

“Es destacable que se trata de un cambio <necesario> en tanto que la trabajadora <se ve obligada> a abandonar su puesto, sin que la norma establezca un derecho automático al cambio del puesto, sino la preferencia a ocupar aquellos que queden vacantes. De esta forma, previsiblemente, en caso de que no exista posibilidad de ocupar un nuevo puesto vacante, y dado que la trabajadora tiene que abandonar el que venía desempeñando, se produciría la suspensión del contrato de trabajo.”<sup>(7)</sup>

Este derecho conlleva que la empresa tenga más de un centro de trabajo, ya sea en la misma o distinta localidad, y que exista vacante en cualquiera de ellos, por lo que sólo se puede ejercer en empresas grandes.

(7) Quintanilla Navarro B, Artículo **Violencia de Género y Derechos Sociolaborales** publicado en el número 80/2005 de la revista Temas Laborales.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar cualquier vacante presente o futura por lo que la trabajadora deberá comunicar a la empresa y a los representantes de los trabajadores su condición de víctima incluso cuando la probabilidad de hacer efectivo este derecho sea pequeña, lo que en cierto modo atenta contra la intimidad de la víctima.

### 3.1.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Esta posibilidad puede ser de utilidad para muchas mujeres que no se ven plenamente capacitadas para afrontar su trabajo debido a su situación de víctimas de violencia y necesitan un tiempo bien para alejarse del maltratador, o bien para reorganizar su vida.

La disposición adicional séptima de la Ley 1/2004 introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, artículo que regula la suspensión del contrato de trabajo, sus causas y efectos, al igual que introduce un nuevo apartado 6 en el artículo 48 de la misma Ley que regula la suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 45.1 n) del Estatuto de los trabajadores establece como causa de suspensión del contrato de trabajo “Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”

Por su parte el artículo 48.6 E.T indica cual es la duración de la suspensión y, por tanto, del derecho a la reserva del puesto de trabajo en el caso de víctima de violencia de género: “El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez, podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”

El legislador deja por lo tanto cerrado el periodo de suspensión del contrato de trabajo, plazo que no es suficiente para que una víctima de violencia de género pueda salir de dicha situación y volver a la normalidad. Hubiera sido mejor haber introducido la figura de excedencia por razón de violencia de género, o haber dejado el plazo abierto a decisión de la mujer.

“Cuestión diferente es la relativa a la posibilidad de que la suspensión contractual decidida por la trabajadora no se produzca en una sola vez. La ley no parece poner obstáculo alguno a que la trabajadora se incorpore a la actividad laboral antes de los seis meses, por considerar que ha desaparecido el peligro que la obligaba a abandonar temporalmente su puesto de trabajo, viéndose compelida en un momento posterior, porque reaparezca el riesgo, a reactivar este mecanismo suspensivo. En tal caso, como es lógico, cada uno de los intervalos de suspensión computará a efectos del máximo legal de seis meses” (8)

Unas vez que se introduce este derecho, la propia Ley 1/2004 en su artículo 21.2 establece que en los términos previstos en la Ley de General de la Seguridad Social, la suspensión del contrato de trabajo en estos casos dará lugar a situación legal de desempleo, situación que se acreditará, según la Disposición Adicional cuadragésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social, también introducida por la Ley 1/2004, por comunicación escrita del empresario sobre la suspensión temporal de la relación laboral, junto con la acreditación de víctima de violencia de género.

En el caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora igualmente puede solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

La situación legal de desempleo lleva emparejada un compromiso de actividad por parte del desempleado, que en el caso de las víctimas de violencia de género se verá atemperado.

(8) Menéndez Sebastián P. y Velasco Portero T. **La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral, mucho ruido y pocas nueces**, Revista Estudios Financieros nº271

Este derecho afecta también a las cotizaciones a la seguridad social, ya que la Ley 1/2004 en su artículo 21.2 establece también que el tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social, por lo que de nuevo la Disposición adicional octava añade al artículo 125 de la Ley General de la Seguridad Social un apartado 5 en el que detalla a qué prestaciones de la Seguridad Social se refiere: jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y maternidad y desempleo.

Por lo tanto la víctima que suspenda su relación laboral como consecuencia de su situación, además de tener derecho a la reserva de su puesto de trabajo, no verá grabada su situación económica, al permitirle esta disposición cobrar durante el periodo de la suspensión el subsidio por desempleo, eso sí, siempre que tenga un periodo de cotización suficiente que le faculte para el cobro del mismo. Para determinar el periodo de ocupación cotizada se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial, no considerándose como derecho anterior los reconocidos por violencia de género.

Adicionalmente a los derechos de movilidad geográfica y suspensión de la relación laboral, la Ley 1/2004 en su artículo 21.3 reconoce una bonificación para las empresas, estableciendo que “las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo”.



### 3.1.4 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Muchas veces las víctimas deben abandonar definitivamente su puesto de trabajo, para poder hacer frente a los cambios que conllevan salir del ciclo de la violencia, y con esta figura se intenta facilitar el ejercicio de una forma no excesivamente gravosa, debido a que además de poder cobrar el subsidio por desempleo, por lo que no verá muy perjudicada su situación económica, se ve eximida de obligaciones tales como preavisar con la antelación prevista en el convenio, o respetar pactos de permanencia o no competencia.

La Ley 1/2004 también modifica en su Disposición adicional séptima el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluyendo dentro de las causas de extinción del contrato de trabajo “Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género”

Se entiende que esta decisión, a la que la trabajadora se ve obligada, se podrá adoptar una vez agotadas todas las posibilidades de adaptación de sus condiciones de trabajo y que el empresario deberá haber cumplido con sus obligaciones para facilitar dichas adaptaciones y que no estamos ante un supuesto de despido indirecto. (9)

Como en el caso de la suspensión del contrato de trabajo, la extinción del contrato de trabajo por causa de la violencia de género, dará lugar a situación legal de desempleo, situación que se acreditará, según la disposición adicional cuadragésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social también introducida por la Ley 1/2004, por comunicación escrita del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de extinción de la relación laboral. Así mismo debe aportar la orden de protección, o en su defecto el informe del fiscal.

(9) Quintanilla Navarro B. Artículo **Violencia de Género y Derechos Sociolaborales** publicado en el número 80/2005 de la revista Temas Laborales

En el caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora igualmente puede solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

También en este caso la situación legal de desempleo lleva emparejada un compromiso por parte del desempleado de actividad, que en el caso de las víctimas de violencia de género se verá atemperado.

Precisar que si en un momento inicial la trabajadora ha optado por movilidad geográfica, reducción o reordenación de la jornada laboral, o cese temporal de la relación laboral, ninguna norma impide que al final decida poner fin a su relación laboral. En este caso tendrá, como hemos dicho, derecho al cobro del subsidio de desempleo, y en el caso de que ya haya cobrado este por razón de suspensión de la relación laboral, este tiempo no computará a efectos del nuevo derecho.

### 3.1.5 AUSENCIAS O IMPUNTUALIDADES JUSTIFICADAS.

La Ley 1/2004 establece que la mujer víctima de violencia de género, y también los menores de edad que de ella dependan, tienen derecho a una protección integral contra su situación de violencia, entre las que están la asistencia jurídica, psicológica, social y médica. Todo esto conlleva tiempo que la mujer debe dedicar a reponer su persona a la situación previa al maltrato, por lo que muchas veces necesita ausentarse del trabajo para atender a esas necesidades. Para evitar que dichas ausencias o retrasos puedan ser causa de despido, la Ley 1/2004 en su artículo 21.4 establece que “las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas, cuando así lo determinen los servicios de salud o los servicios sociales, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”.

El Estatuto de los Trabajadores lo recoge en su artículo 52.d) estableciendo igualmente que no se computarán como faltas de asistencia las 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.

Este precepto incluye una novedad importante: no es necesaria la baja médica ni un informe del servicio médico, también los servicios sociales pueden justificar las ausencias de la trabajadora.

“Téngase en cuenta que la asistencia social sólo justificará la adopción de la medida laboral si es la trabajadora la que directamente la recibe, no si son sus hijos, que pueden también beneficiarse de estas medidas sociales” (10)

### 3.1.6 DESPIDO DE LA TRABAJADORA

Para garantizar los derechos enumerados anteriormente para la trabajadora por cuenta ajena, la Ley 1/2004 también ha modificado el artículo 55.5.b) del Estatuto de los trabajadores declarando nulo el despido disciplinario cuando afecta a una trabajadora víctima 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 la ley.

Este precepto se refiere sólo al despido disciplinario, por lo que ante el vacío legal respecto a otros tipos de despidos, la Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres modificó también el artículo 53.4b del Estatuto de los Trabajadores para declarar igualmente nula la extinción del contrato por causas objetivas 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 el Estatuto, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

(10) Menéndez Sebastián P. y Velasco Portero T. **La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral, mucho ruido y pocas nueces**, Revista Estudios Financieros nº271

Tal y como ha señalado la doctrina, “El precepto legal podía haber calificado nulo el despido de quienes hacen o pretenden hacer uso de los derechos que se deriven de su condición de víctima, sin cerrar el listado de los mismos” (11)

A este respecto, la sentencia 7262/2008 de 3 de octubre del TSJ de Cataluña declara la nulidad del despido de una trabajadora víctima de violencia de género (con orden de protección y alejamiento), que se encontraba de baja por depresión motivada por el acoso de su antigua pareja. La empresa había basado el despido en que la mujer realizaba vida totalmente normal durante la baja. Para el Tribunal, el hecho de que la trabajadora hubiera solicitado y obtenido el cambio de turno permite extender la protección del artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, y declarar el despido nulo por considerarse la situación de incapacidad temporal como causa justificada de ausencia al trabajo.

(11) Quintanilla Navarro B. **Violencia de Género y Derechos Sociolaborales** publicado en el número 80/2005 de la revista Temas Laborales.

### **3.2 DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

La administración pública dispone de mayores medios para tutelar la situación de sus empleados, y en este sentido las funcionarias víctimas de violencia de género se ven más protegidas.

Los artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004 recogen para las funcionarias similares derechos a los de las trabajadoras por cuenta ajena, a la vez que su Disposición adicional novena modifica la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública 30/1984. Estos derechos ven apoyada su efectividad con la aprobación de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (En adelante EBE), en el que se regulan los derechos establecidos en la misma.

En caso de vulneración de estos derechos y de ser necesario acudir a los Tribunales es requisito previo la reclamación administrativa, lo que alarga el proceso.

#### **3.2.1 REDUCCIÓN O READAPTACION DE LA JORNADA.**

Tal y como señala el artículo 49.d Estatuto Básico de la Función Pública “Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”.

Este derecho lleva emparejado la reducción de las retribuciones

La reducción de jornada genera una reducción en los derechos de la Seguridad Social en un sistema contributivo en que la cuantía de las prestaciones se calcula sobre la base de la retribución. El sistema de Seguridad Social ha paliado este inconveniente con la Orden Ministerial de 7 de septiembre de 2007, facultando la posibilidad de que las víctimas puedan acogerse a un convenio especial, Orden Ministerial no aplicable a los

Regímenes especiales de los Funcionarios del Estado, Fuerzas Armadas y Personal al servicio de la Administración de Justicia.

“Se hace preciso por tanto adaptar las reglas de estos Regímenes especiales para extender la solución prevista para las funcionarias del Régimen General, ajustando la regulación a las propias especialidades de las reglas de cotización en ellos y en el marco de Clases Pasivas” (12)

### 3.2.2 MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL CENTRO DE TRABAJO

Según dispone el artículo 82 del EBE “Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

(12) Fernández López M<sup>a</sup> F. **La violencia de Género y el régimen de la función pública. Una construcción inacabada de su régimen jurídico.** Revista Relaciones Laborales nº 10 de la Editorial Ley.

Para Fernández López “La intención del legislador de mantenerse próximo a la regulación de la movilidad geográfica en general explica en buena parte las restricciones que la norma termina imponiendo al ejercicio de lo que no es un derecho absoluto sino un <derecho preferente> a ejercer en el marco de puestos de su mismo Cuerpo o Escala, y sobre vacantes de necesaria provisión” (13)

### 3.2.3 EXCEDENCIA

Así mismo el artículo 89.5 del EBE establece que “Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo”.

(13) Fernández López M<sup>a</sup> F. **La violencia de Género y el régimen de la función pública. Una construcción inacabada de su régimen jurídico.** Revista Relaciones Laborales nº 10 de la Editorial Ley .

Como vemos, la ley intenta asimilar esta medida a la suspensión de la relación laboral en la trabajadora por cuenta ajena, pero existe una diferencia sustancial pues, tal y como la Ley establece, la funcionaria durante los dos primeros meses tiene derecho a percibir sus retribuciones íntegras, pero el resto de excedencia no contará con ingresos para hacer frente a sus gastos, lo que no sucede con las trabajadoras por cuenta ajena las cuales durante el periodo de suspensión tienen derecho al cobro del subsidio por desempleo.

“Esta inadvertencia de la Ley, o esta abierta laguna, constituye un fallo de notable magnitud en la tutela de la mujer funcionaria frente a la violencia de género. Un resultado del espejismo del empleo de por vida que puede conducir a la misma calificación de espejismo a las medidas legalmente previstas para su tutela” (14)

#### 3.2.4 JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA

Igual que el resto de trabajadoras, cuando una funcionaria víctima de violencia de género falte a su trabajo, se considerará dicha falta justificada, siempre y cuando, se justifique por los servicios sociales de atención o los servicios de salud y sea por el tiempo necesario para acudir a estos servicios. La ausencia puede ser de toda la jornada o de una parte de la misma. No sólo se justificaran las faltas de la mujer, sino todas aquellas relacionadas con la atención sanitaria o social de sus hijos.

“En general, la Administración dispone de mayores medios para tutelar la situación de sus empleados, y en este sentido las mujeres víctimas que trabajan para las distintas administraciones se ven mayormente protegidas, a juzgar por la legislación y las posibilidades de actuación” (15)

(15 Mingo Basail M<sup>a</sup> L. **Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación** publicado en el número extra del año 2007 dedicado a la Igualdad de oportunidades para todos de la Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.



### **3.3 DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA.**

La atención a la situación de estas trabajadoras cuando son víctimas de violencia de género es un acierto de la Ley Orgánica, pues hay que tener en cuenta que muchas de ellas trabajan en el negocio familiar cuyo titular es el agresor.

Como en otros casos, las trabajadoras por cuenta propia tienen una protección menor que las trabajadoras por cuenta ajena.

Estos derechos están recogidos en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004 y posteriormente en el Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007 de 20 de Julio, así como en el Real Decreto 1541/2011 de 31 de octubre que desarrolla la Ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

En este tema debemos diferenciar a las trabajadoras autónomas independientes económicamente de las trabajadoras autónomas dependientes económicamente.

#### **3.3.1 TRABAJADORAS AUTONOMAS**

##### **3.3.1.1 DERECHO AL CESE TOTAL O TEMPORAL EN SU ACTIVIDAD.**

Como único derecho la ley 1/2004 prevé en su artículo 21.5 que “A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta”.

La ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, va más allá reconociendo una prestación económica por el cese total o temporal de la actividad y, además, medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios del mismo.

Para poder acceder a esta prestación económica es necesario encontrarse en situación legal de cese de actividad, siendo el artículo 5.1.d) el que reconoce el cese de la actividad por razón de violencia de género como causa para encontrarse en dicha situación.

Para acreditar la situación legal de cese de actividad, el Real Decreto 1541/2011 que desarrolla la Ley 32/2010 de 5 de agosto establece que para poder acogerse a la acción protectora se debe realizar una solicitud, que en el caso de las víctimas de violencia de género deben contener lo establecido en el artículo 7, según el cual “incluirán la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional y en este último caso la duración del cese temporal aunque sea estimada, e irán acompañadas de alguno de los siguientes documentos: auto de incoación de diligencias previas, auto acordando la adopción de medidas cautelares de protección a la víctima, auto acordando la prisión provisional del detenido, auto de apertura de Juicio oral, la orden de protección o informe o escrito de acusación del Ministerio Fiscal, o sentencia judicial condenatoria.”

### **3.3.2 TRABAJADORAS AUTÓNOMAS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES**

Según el artículo 11 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo “son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos” por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”

Para estas trabajadoras es aplicable lo indicado para las independientes económicamente, con la siguiente salvedad respecto a los requisitos para acogerse a la acción protectora “En los casos de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, la declaración personal de la trabajadora autónoma a la que se refiere el artículo 7 del RD 1541/2011 podrá ser

sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente, en la que se hará constar el cese o interrupción de la actividad, sin perjuicio de que el resto de documentación sea preceptiva, incluyendo además la comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal de la finalización del contrato con el cliente.

En caso de que la trabajadora autónoma económicamente dependiente realizara actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes, se deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas”.

Además la ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo, que introduce esta figura, reconoce a las trabajadoras autónomas dependientes que sean víctimas de violencia de género una serie de derechos que son:

#### 3.3.2.1 DERECHO A ADAPTACION DEL HORARIO DE LA ACTIVIDAD:

La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.( Artículo 14.1)

#### 3.3.2.2 EXTINCION DE LA RELACION CONTRACTUAL:

La relación contractual entre las partes se extinguirá por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Artículo 15.1.g)

#### 3.3.2.3 AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en la situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma

económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Artículo 16e).

Este reconocimiento de derechos constituye un avance y asimilan los mismos a los de la trabajadora por cuenta ajena.

De igual modo los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación de estos derechos.

La doctrina ha apuntado “la posibilidad de extender los beneficios de las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, y considerar que, si es la propia empresaria autónoma la que tiene que cubrir su ausencia por medio de un contrato de interinidad, tendría mucho sentido que dicha contratación también estuviese bonificada, pues deriva de idéntica situación de maltrato”. (16)

(16) Menéndez Sebastián P. y Velasco Portero T. **La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral, mucho ruido y pocas nueces**, Revista Estudios Financieros nº271

#### **4. PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Este programa tiene como objeto la creación de una serie de medidas dirigidas a mujeres que tengan acreditada su condición de víctimas de violencia de género, que estén desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, que buscan su inserción sociolaboral y, de este modo, acceder a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.

Las mujeres víctimas de violencia de género presentan, en muchas ocasiones, especiales dificultades para acceder a un empleo debido a circunstancias derivadas de la situación de violencia sufrida, tales como el consiguiente aislamiento del mundo laboral y social, el deterioro de la autoestima personal o el hecho de tener que hacerse cargo en exclusiva de los familiares dependientes. En otras ocasiones, se hallan en la necesidad de trasladar su residencia habitual a una localidad distinta en aras de su protección personal, lo que a menudo implica la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo.

Según el artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género: “En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.”

**El Real Decreto 1917/2008 de 21 de noviembre es el que aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.** Las medidas activas de fomento de la contratación que introduce este Real Decreto no son novedosas ni por el sujeto al que se dirigen ni por su contenido, salvo alguna excepción, pero sí constituyen un conjunto ordenado de acciones positivas destinadas a este colectivo.

Se trata de un conjunto de medidas dirigidas a activar la demanda y la oferta de empleo, y en menor medida, a incentivar el autoempleo.

**4.1 OBJETO DEL PROGRAMA:**

“Aprobación de un Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo, que incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo y la regulación de las mismas”. (Artículo 1)

**4.2 BENEFICIARIAS:**

Mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo. Sin embargo no será necesaria dicha inscripción para la aplicación de las bonificaciones a las empresas que las contraten, ni tampoco cuando se trate de mujeres víctimas de violencia de género que estén incorporadas al Programa de Renta Activa de Inserción por esta causa. (Artículo 3)

El plazo para poder acceder a estas medidas depende de cómo se haya reconocido la condición de víctima.

Con sentencia condenatoria	Durante los 24 meses posteriores a la notificación
Con resolución judicial que acuerde medidas de protección de la víctima	Durante la vigencia de las mismas
Con Orden e informe del ministerio fiscal	Hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la Orden de Protección

**4.3 MEDIDAS DE ACTUACION:** (Artículo 2)**4.3.1 ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL, INDIVIDUALIZADO Y REALIZADO POR PERSONAL ESPECIALIZADO.**

La orientación que se desarrolle con las víctimas de violencia de género deberá ser individualizada, basada en los recursos y circunstancias que rodea a cada persona.

Se realizará por personal técnico especializado el cual será responsable de su seguimiento y evaluación, coordinando las distintas acciones en las que participe hasta la inserción sociolaboral por cuenta ajena o propia.

Las acciones se realizarán de manera individual, salvo en el caso de que el técnico especializado estime adecuado y beneficioso su inclusión en acciones generales de orientación. (Artículo. 6)

#### 4.3.2 PROGRAMA ESPECÍFICO PARA FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL POR CUENTA AJENA.

Se trabajan aspectos personales llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo.

Este programa contará con dos fases, pero el técnico especializado podrá, a la vista de las necesidades específicas de la víctima, determinar si esta requiere su participación en las dos fases del programa o sólo en la segunda. (Artículo. 7)

##### 4.3.2.1 FASE DE PREFORMACIÓN:

El objetivo de esta fase es facilitar a las beneficiarias el desarrollo de habilidades sociales y, en su caso, una cualificación básica, así como motivarlas en su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo.

Se llevará a cabo a través de los servicios disponibles en cada Comunidad Autónoma. El Servicio Público de Empleo, articulará la correspondiente coordinación.

Se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres extranjeras y las discapacitadas.

##### 4.3.2.2 FASE DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Participación de las víctimas en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo.

Su objetivo es proporcionar a las participantes formación profesional para el empleo en distintas especialidades que se adapten a su perfil inicial y

pertenezcan a sectores de actividad con capacidad para generar empleo, garantizando así su inserción en el mercado laboral.

A efectos de procurar el mayor nivel de inserción, se realizará, en la medida que sea posible a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, en los que al menos un 60% de las participantes formadas sean contratadas a la finalización del curso.

Durante el tiempo de participación en el mismo la mujer tendrá derecho a percibir una beca por asistencia de 10 euros por día lectivo hasta la finalización del mismo.

Asimismo, a fin de conciliar la asistencia a los cursos con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes, se podrán otorgar ayudas.

Salvo la beca por asistencia, el resto de medidas son las establecidas en el RD 395/2007 que regula el subsistema de formación profesional.

Dentro de esta medida podemos incluir el **Programa CLARA** gestionado por el Instituto de la Mujer en colaboración con organismos de igualdad de corporaciones locales, dirigido a incrementar la empleabilidad y la participación social de las mujeres en situación o riesgo de exclusión con el objetivo de que las participantes logren una autonomía e independencia, mejorando sus expectativas y su calidad de vida.

El programa se concreta en una acción coordinada con la administración local, desde un escenario de voluntariedad, participación y colaboración que se concreta en la conformación de un grupo de mujeres.

Se desarrolla a través de un itinerario secuenciado en varias fases que tienen en cuenta, tanto los aspectos personales como profesionales de las mujeres. Todo ello con el fin último de mejorar su empleabilidad, eje central de este programa, ya que un trabajo remunerado proporciona, además de la autonomía económica, un mayor reconocimiento social.

El programa está diseñado de manera que pueda adaptarse a las características propias de cada entidad local y, a partir del diagnóstico de los déficits existentes, encontrar los ámbitos de actividad laboral no cubiertos, trabajar con el grupo de mujeres, y encajar, en la medida de lo posible, sus capacidades y potencialidades con los escenarios laborales



locales. En esencia, se trata de promover la consolidación del tejido territorial mediante una mejor y mayor empleabilidad y proyección social de las mujeres.

#### 4.3.3 INCENTIVOS PARA FAVORECER EL INICIO DE UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

“Los incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia se concederán de acuerdo con la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de Promoción del Empleo Autónomo, donde se prevé que las subvenciones y ayudas para las mujeres víctimas de violencia de género se incrementarán hasta un 10% respecto de las establecidas para los demás trabajadores”. (Artículo 8).

#### 4.3.4 INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

“La contratación de mujeres víctimas de violencia de género es objeto de bonificación en las cuotas a la seguridad social, tanto si es indefinida como temporal, según lo establecido en el artículo 2.4 de la **Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**”. (Artículo. 9)

La única medida novedosa establecida a este respecto es la modificación que introduce la disposición final primera que modifica la cuantía de la bonificación por la contratación indefinida a tiempo completo de las mujeres víctimas de violencia de género, que queda establecida en la de 125 euros/mes, durante 4 años desde la contratación, o cuantía correspondiente si el contrato es a tiempo parcial.

No se aumenta la bonificación, sin embargo, si el contrato es temporal, siendo esta de 50 euros/mes durante toda la duración del mismo.

“Se echa en falta aquí la utilización de todos los programas previstos para el fomento de la inserción sociolaboral. Como a título de ejemplo pueden citarse los siguientes: inclusión de este colectivo en los contratos para la formación previstos en el Estatuto de los trabajadores, sin límite de edad,

preferencia en todos los programas formativos y especialmente en los llevados a cabo en las escuelas talleres y casas de oficio o en los programas de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Tampoco existe referencia alguna a la función de la negociación colectiva en esta materia, como podía ser el pacto que estableciera reserva de puestos de trabajo para colocación de las mujeres víctimas de violencia de género”. (17)

#### 4.3.5 INCENTIVOS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LAS MUJERES

“Las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual, podrán recibir las siguientes subvenciones por movilidad geográfica para financiar los gastos derivados de dicho traslado:

##### 4.3.5.1 GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

Estas subvenciones se destinarán a cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como los de los familiares a su cargo que convivan con ella, desde la localidad de origen a la del nuevo destino.

Cuando el desplazamiento se realice en línea regular de transporte público la cuantía máxima de la ayuda será el importe del billete o pasaje dentro de la tarifa correspondiente a la clase segunda, turista o equivalente.

Si se utiliza para el desplazamiento el vehículo particular la cuantía máxima de la ayuda será la establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular, a la que se añadirá el importe de los peajes que se justifiquen.

(17) Quesada Segura Rosa. **Comentario sobre el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género** publicado en la página web del Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género. [www.olvg.uma.es](http://www.olvg.uma.es).

#### 4.3.5.2 GASTOS DE TRANSPORTE DE MOBILIARIO Y ENSERES

Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino, en la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.

#### 4.3.5.3 GASTOS DE ALOJAMIENTO

Estas subvenciones se destinarán a cubrir gastos generados por el alojamiento, incluyendo el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la beneficiaria y de los familiares a su cargo que convivan con ella, en la localidad de nuevo destino, durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 10 veces el IPREM mensual vigente.

#### 4.3.5.4 GASTOS DE GUARDERIA Y DE ATENCION A PERSONAS DEPENDIENTES

Estas subvenciones se destinarán a cubrir gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.

Se considera que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior". (Artículo.10)

#### 4.3.6 INCENTIVOS PARA COMPENSAR DIFERENCIAS SALARIALES

“Tendrán derecho a estos incentivos las mujeres cuyo contrato laboral se haya extinguido por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, según lo establecido en el artículo 49.1.m) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el contrato subsiguiente que formalicen, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial en los términos recogidos en el párrafo siguiente:

Cuando la base de cotización resultante del nuevo contrato de la trabajadora sea inferior a la del anterior contrato extinguido, la trabajadora tendrá derecho a percibir por meses una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 euros/mes y durante un tiempo máximo de doce meses”. (Artículo 11)

Los cálculos se harán teniendo en cuenta las bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Esta medida es realmente novedosa, pero exige que se sucedan una serie de contratos, y los sucesivos deben ser indefinidos o temporales de más de seis meses.

Lo que no se establece en el Real Decreto, y deja abierto, es el tiempo que debe transcurrir de uno a otro contrato

#### 4.3.7 CONVENIOS CON EMPRESAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU MOVILIDAD GEOGRÁFICA

“La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, con el fin de facilitar la contratación a las mujeres víctimas de violencia de género y la movilidad geográfica, para aquellas que tengan necesidad de trasladar su residencia con la garantía de un empleo, promoverá la suscripción de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Así mismo, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género difundirá estos convenios entre los Servicios Públicos de Empleo, y otros órganos y entidades que atienden a este colectivo, al objeto de que se realicen las gestiones necesarias para poner en contacto a la mujer con las empresas a fin de promover su colocación”. (Artículo 12)

Dentro de esta medida tenemos la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género la cual se creó en 2012 con el objetivo de sensibilizar a la sociedad frente a la violencia de género, así como promover la inserción de las víctimas. Esta red cuenta con 62 compañías y 2 entidades colaboradoras que son Cruz Roja y Fundación Integra, y desde su inicio han formalizado más de 1400 contratos a estas mujeres, lo que les ha facilitado independencia económica.

## **5. CONCLUSION**

El trabajo analiza la situación actual de los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género, pero no de todas ellas, sino de las que son víctimas por parte de sus parejas o exparejas, y además tienen reconocida dicha condición por una Orden de Protección o un informe del Ministerio Fiscal que las acredite como tal. Sí que es verdad que ante estas víctimas tenemos reconocidos derechos tanto para las que se encuentran desempeñando un puesto de trabajo ya sea por cuenta propia como ajena, como para las que intentan incorporarse al mundo laboral. Podemos decir que en estos 10 años de legislación se han producido cambios sustanciales para las víctimas, pero también podemos decir que muchas de ellas aún están en la sombra y por lo tanto no van nunca a beneficiarse de estos derechos. En cuanto a los derechos, personalmente creo que todavía queda mucho por hacer, pues sería deseable que el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación de estos derechos se ampliara a otras mujeres víctimas de violencia de género, y que la negociación colectiva entrase de pleno en estos temas, pues si bien alegan que son pocas las afectadas y por lo tanto no es un tema prioritario, yo creo que por eso mismo debería ser un tema prioritario, porque hoy en día no son muchas las mujeres a las que afecta, pero si son muchas las mujeres que sufren discriminación y maltrato por el simple hecho de ser mujeres, y eso se ve con mayor intensidad en la relación laboral.

**BIBLIOGRAFIA**

- Declaración sobre la eliminación de la violencia de género sobre la mujer de la Asamblea de Naciones Unidas de 1993
- Real Decreto 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Seguridad Social
- Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores
- Ley 27/2003 de 31 de julio reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de violencia domestica
- Ley Orgánica 1/2004 de 22 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del Empleo
- Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2007 de 20 de julio del Estatuto del Trabajo autónomo
- Ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece el sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos
- Real Decreto 1917/2008 de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género
- Real Decreto 1541/2011 de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010.
- Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social
- Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de Promoción del empleo autónomo
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Las Islas Canarias 1294/2009 de 28 de septiembre
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 7262/2008 de 3 de octubre.

- BELANDO GARÍN, B.: “La violencia de género en el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público”, Diario La Ley, nº6891, año 2008
- CCOO.: “Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género” Secretaria confederal de la mujer de CCOO año 2009.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: “La violencia de género y el régimen de la función pública. Una construcción inacabada de su régimen jurídico”, Relaciones Laborales nº10, año 2008.
- GARCIA ROMERO, B.: “ La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y la seguridad social”, Aranzadi Social nº11/2012
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aspectos Laborales y de Seguridad Social de la Violencia de Género en la Relación de Pareja”, Actualidad Laboral, 7/2005.
- MENENDEZ SEBASTIAN, M.P y VELASCO PORTERO, T.: “La suspensión del Contrato de Trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces”, Estudios Financieros 271, año 2005.
- MINGO BASAIL, M.L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, edición extra “igualdad de oportunidades para todos”, año 2007.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD .: “Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”, año 2015
- PEDRAJAS MORENO, A.: “La inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género”, Boletín Laboral enero 2009
- QUESADA SEGURA, R.: “Comentario sobre el programa de inserción sociolaboral para las víctimas de violencia de género”, Publicado en la página web del Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género. [www.olvg.es](http://www.olvg.es)
- QUINTANILLA NAVARRO, B.: ”Violencia de Género y derechos sociolaborales”: La L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de



Protección integral contra la violencia de género”, Temas Laborales, nº80, año 2005.

- SANCHEZ TRIGUEROS, C.: “La violencia de género en el trabajo. Perspectiva de Seguridad Social” Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense, Thomson Aranzadi (col. Grandes Tratados), 2007.