



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos**

**Derechos laborales y prestaciones
sociales y asistenciales de la mujer
víctima de violencia de género**

Presentado por:

María Suazo Antón

Tutelado por:

M^a Helena Fernández Cembrero

Palencia, 18 de junio de 2019

JUSTIFICACIÓN

La violencia de género es un problema social en referencia al cual las actuaciones son más bien escasas, ya que las mujeres se sienten tan poco protegidas que, en la mayoría de las ocasiones, no se atreven a denunciar por el miedo a las consecuencias que, sobre ellas, pueda tener.

En el año 2004, el Gobierno dio un gran paso adelante con la aprobación de la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley supuso la elaboración de un marco protector integral para las mujeres víctimas de violencia de género, estableciendo diversas pautas de protección en muchos ámbitos de la vida cotidiana.

Desde el punto de vista de las Relaciones Laborales, en este trabajo se fusionan tanto el ámbito del Derecho del Trabajo como el de la Seguridad Social, ambos estudiados durante el grado, y de una manera especial, puesto que lo hacen para ver cómo se protege desde ambas perspectivas a las mujeres víctimas de violencia de género, qué derechos tienen a la hora de preservar sus trabajos o a qué prestaciones pueden acogerse en caso de necesidad económica por causa de su condición.

A pesar de estar regulados, es evidente que la legislación sigue siendo escasa, además de restrictiva, ya que solamente se pueden acoger a estos derechos las mujeres que puedan acreditar esa condición de víctima, es decir, aquellas que se atrean a denunciar, que son la gran minoría, por lo que aun nos queda mucho camino por andar para que, realmente, todas las mujeres víctimas de violencia de género puedan acceder a ese sistema en el que se sientan realmente protegidas.

RESUMEN

En el año 2004 el Gobierno español aprobó la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que concretó un marco de protección para las víctimas de violencia de género en bastantes ámbitos, entre los que se encontraban el social y el laboral. Para estos ámbitos, la Ley establece una serie de derechos laborales a los que la víctima puede acogerse en caso de necesidad para protegerse a sí misma manteniendo su puesto de trabajo, y manteniendo así su independencia económica, algo muy importante en esta situación. Además, la Ley, junto con otras normas, regula también una serie de prestaciones sociales para las víctimas, en caso de que se encuentren en estado de necesidad económica simplemente para ayudarles a hacer frente a esa situación.

Palabras clave. Violencia de género. Víctima. Derechos laborales. Prestaciones sociales. Prestaciones asistenciales.

ABSTRACT

In 2004, the Spanish Government approved Organic Law 1/2004 about Protection Measures against Gender-based Violence, which established a protection framework for victims of gender-based violence in several areas, including social and work areas. For these areas, the Law establishes a series of labor rights to which the victim can avail herself in case she would need to protect herself while maintaining her job, so she could keep her economic independence, something very important in this situation. In addition, the Law, together with other regulations, also regulates a series of social benefits for victims, in case they are in a state of economic need or simply to help them cope with that situation.

Key words. Gender-based violence. Victim. Labour rights. Social benefits. Assistance benefits.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CE	Constitución Española
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Estatuto de los Trabajadores
LETA	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LO 1/2004	Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
RAI	Renta Activa de Inserción
UE	Unión Europea

SUMARIO

INTRODUCCIÓN	7
1. EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN LEGAL DE LAS VÍCTIMAS. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DEL ÁMBITO ESPAÑOL.....	10
2. CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A EFECTOS DE LA LO 1/2004.....	14
2.1. ¿Quién es víctima de violencia de género?	14
2.2. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género	14
2.3. Pérdida de la condición de víctima de violencia de género	17
3. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	18
3.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena	19
3.1.1. Reducción de jornada	19
3.1.2. Reordenación del tiempo de trabajo.....	20
3.1.3. Cambio de centro.....	20
3.1.4. Suspensión del contrato.....	22
3.1.5. Extinción del contrato	23
3.1.6. Acreditación de la situación de desempleo	24
3.1.7. Ausencias o faltas de puntualidad.....	25
3.1.8. Despido	26
3.2. Derechos de las funcionarias públicas.....	27
3.2.1. Reducción de jornada, readaptación del tiempo de trabajo y justificación de las ausencias	28
3.2.2. Movilidad geográfica	29
3.2.3. Excedencia.....	30
3.3. Derechos del personal estatutario de los servicios de salud	31
3.4. Derechos de las trabajadoras por cuenta propia	31

3.4.1. Trabajadoras autónomas independientes	32
3.4.2. Trabajadoras autónomas económicamente dependientes.....	32
4. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES (I): AYUDAS PARA EL EMPLEO	34
4.1. Programa de Inserción Sociolaboral para víctimas de violencia de género	34
4.1.1. Beneficiarias del Programa	34
4.1.2. Itinerario de inserción sociolaboral	35
4.1.3. Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral	35
4.1.4. Incentivos para el empleo	36
4.2. Bonificación empresarial en caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género.....	38
5. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES (II): AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.....	39
5.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo.....	39
5.2. Renta Activa de Inserción	40
5.2.1. Requisitos de las beneficiarias	41
5.2.2. Características comunes a todos los beneficiarios.....	42
5.2.3. Especialidades de la RAI para las víctimas de violencia de género	42
5.3. Prestaciones por muerte y supervivencia	43
5.3.1. Pensiones de muerte y supervivencia para el condenado	43
5.3.2. Pensión de viudedad de la víctima separada o divorciada.....	44
5.4. Prestaciones por jubilación anticipada.....	44
5.5. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores	45
5.6. Protección de las víctimas de violencia de género extranjeras.....	45
6. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	46

7. CONCLUSIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA	49

INTRODUCCIÓN

Para poder hablar del fenómeno de la violencia de género y de la protección laboral de las mujeres frente a ésta, es importante, en primer lugar, la distinción entre la violencia de género como tal y la violencia doméstica, puesto que ambos fenómenos suelen ser considerados de manera similar, cuando en realidad están haciendo referencia a situaciones diferentes.

Por un lado, de acuerdo con el art. 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la violencia de género es *“aquella manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, y comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”*¹.

Por otro lado, la violencia doméstica, según el art. 173.2 del Código Penal, es *“cualquier tipo de violencia física, psicológica, sexual o en otra forma de expresión, ejercida por personas dentro de la misma unidad familiar, o aun sin convivencia que hayan tenido o tengan una relación de afectividad (ascendientes, descendientes, hermanos de naturaleza o de adopción, menores o incapaces que convivan o no con el autor/a o sea éste el sujeto que ejerza su potestad)”*².

Esta distinción es importante ya que, cuando hablamos de violencia doméstica, nos estamos refiriendo a todas las personas que habitan en un mismo hogar, es decir, es el maltrato de alguno de los miembros del hogar hacia otros miembros del mismo, no necesariamente a la mujer. Sin embargo, al hablar de violencia de género, se hace referencia a la ejercida contra la mujer por el hecho de ser mujer, mostrando la desigualdad y la discriminación de ésta³.

¹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

² Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

³ Inclusión y empleo [En línea]. <https://www.inclusionyempleo.es/victimas-de-violencia-de-genero/definicion-del-colectivo/>

La violencia contra las mujeres ha existido desde siempre, es un fenómeno de origen ancestral extendido a lo largo y ancho de todo el mundo, ligado al entramado de las relaciones afectivas y personales, de ahí la “naturalización” e invisibilidad de este problema, considerado siempre como un tema privado sobre el que nadie debía intervenir.

Esta consideración de la violencia como un tema de carácter privado ha provocado el desconocimiento total de las dimensiones reales que alcanza este problema, lo que dificulta enormemente el establecimiento de medidas de intervención para mitigar o, incluso, erradicar, este fenómeno.

De acuerdo con Naciones Unidas, la violencia infligida contra las mujeres se produce tanto en los países desarrollados como en aquellos subdesarrollados, y está relacionada con la situación de desigualdad de las mujeres en todas las sociedades.

El origen de este fenómeno se encuentra, sin duda, en las sociedades patriarcales, aquellas en las que la única autoridad válida era la del hombre, quedando la mujer sometida a su voluntad y tutela. En estas sociedades, la mujer necesitaba el permiso del padre o del marido, dependiendo de cada caso, para realizar una gran cantidad de tareas cotidianas, lo que reforzaba la condición de inferioridad de la mujer, asignándole una posición secundaria en todos los aspectos de la vida⁴.

Como acabamos de decir, la violencia de género no es algo exclusivo de los países menos desarrollados, sino que también se produce, y en gran medida, en países desarrollados, como es el caso de España. De acuerdo con los datos ofrecidos por la Secretaría de Estado de Igualdad, en nuestro país, sólo durante 2018, 47 mujeres fueron asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, de las cuales sólo 14 habían presentado denuncia. A pesar de ser muchas, es una “buena cifra”, ya que es la más baja de los últimos 15 años, estando el mayor número de víctimas registrado en 2008, cuando el total de víctimas ascendió a

⁴ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género”*. 2013. Pg.8.

76, de las cuales sólo 18 habían presentado denuncia, habiendo sido retiradas dos de ellas⁵.

Con todo esto, está claro que la violencia de género o violencia contra las mujeres es una cuestión social que debe ser erradicada, para lo cual es necesario un gran cambio en la mentalidad de la sociedad. Es preciso que la sociedad lleve a cabo una serie de actuaciones en diversos ámbitos, como el educativo o el laboral, basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y, sobre todo, establecer como el pilar fundamental de toda sociedad el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres.⁶

En concreto, es importante destacar la importancia de la creación de una protección especial en el ámbito laboral debido a que, desde siempre, el trabajo ha sido considerado como un pilar fundamental en la vida de las personas, ya que contribuye tanto a su desarrollo personal como al desarrollo de su autonomía.

En algunos casos, las mujeres víctimas de violencia de género nunca han tenido acceso a un empleo, por lo que su inserción es muy difícil, y, en otros, la condición de víctima y los problemas personales que conlleva hace que el rendimiento laboral no sea el mismo, lo que hace que sus trabajos peligren.

Así, está claro que estas mujeres requieren de una protección especial en todos los ámbitos y, sobre todo, en el ámbito laboral⁷.

⁵ Secretaría de Estado e Igualdad [En línea]. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

⁶ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y... (Ob cit.)*. 2013. Pg.5.

⁷ MINGO BASAIL, Maria Luisa. “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*, núm. 7, 2007, pg.124.

1. EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN LEGAL DE LAS VÍCTIMAS. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DEL ÁMBITO ESPAÑOL

Hasta no hace mucho tiempo, las agresiones sufridas por las mujeres en su ámbito privado eran consideradas como tales, es decir, como problemas privados de cada pareja en los cuales nadie más que ellos debían intervenir, por lo que la regulación era prácticamente inexistente. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, la protección legal de las víctimas y la regulación de la violencia de género en sí ha experimentado una gran evolución, a medida que la sociedad iba siendo cada vez más consciente de la importante necesidad de abordar este problema⁸.

En el plano internacional, la consideración de la violencia de género como una manifestación de discriminación y, por tanto, de vulneración de derechos fundamentales, comenzó a hacerse realidad a través de la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979⁹.

Unos años más tarde, ya en la década de los 90, la percepción de la violencia de género como algo exclusivamente privado comienza a abrirse y, en 1993, la *Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer* definió y vinculó directamente la violencia con el dominio del hombre sobre la mujer.

En 1995, durante la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín, se crea la *Plataforma de Acción de Pekín* (PAP). Esta Plataforma, además de reforzar el marco conceptual de la violencia de género, establece a la misma como una materia de especial tratamiento por los gobiernos.

Durante los años sucesivos, se han desarrollado diversas reuniones con el fin de comprobar los avances de los gobiernos en esta materia, que desgraciadamente han puesto de manifiesto la incapacidad de algunos

⁸ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...”* (Ob cit.). 2013. Pg.14.

⁹ FERNÁNDEZ URRUTIA, Aránzazu. “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 7, 2007, pgs. 138 – 139.

gobiernos de reafirmar con fuerza y comprometerse en acciones de verdadera lucha contra la violencia y desigualdades de género.

Por su parte, también en el plano internacional, la OMS declaró la violencia contra las mujeres como un asunto de salud pública y derechos humanos, tomando la decisión de abordar el problema desde todas sus dimensiones con el fin de dar respuestas multisectoriales al mismo.

En el ámbito europeo, el Consejo de Europa comenzó a plantear la violencia de género como una materia específica en 1985, con una Recomendación del Comité de Ministros sobre la violencia dentro de la familia, en la que se planteaban medidas sociales y jurídicas para combatir este fenómeno.

Además, esta institución ha elaborado también, en 2011, el *Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica*. Este texto, elaborado en Estambul, es el primer instrumento jurídico en el mundo que contiene un marco legal integral para la prevención de la violencia, la protección de las víctimas y el castigo de los agresores.

En cuanto al marco comunitario, la UE ha manifestado, ya desde su comienzo, su voluntad de proteger y promover los derechos de las mujeres. Así, tanto el Tratado de la Unión Europea como el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea recogen los objetivos que se marca la Comunidad Europea relativos al combate de las desigualdades de género.

En este campo, las instituciones de la UE realizan también una gran labor mediante la promulgación de una gran cantidad de textos y planes destinados a la lucha contra la violencia de género. De entre ellos, podemos citar algunos como la *Estrategia 2010-2015 para la Igualdad entre mujeres y hombres*, aprobada por la Comisión Europea, que insta a los Estados a financiar servicios especializados a las víctimas de violencia machista; y el *Segundo Pacto Europeo (2011-2020) por la Igualdad de Género del Consejo de la UE*.

Finalmente, es importante destacar, en el ámbito comunitario, la *Directiva 2011/29/UE*, que establece la protección de las víctimas como una prioridad

absoluta para la Unión Europea; la *Directiva 2012/29/UE*, que delimita el concepto de violencia por motivos de género; y el *Reglamento UE 606/2013*, que garantiza a las víctimas el mismo nivel de protección en toda la Unión Europea¹⁰.

Por último, ya en el caso del ordenamiento español, fue la publicación de la Constitución Española, en 1978, lo que inició una importante reforma legislativa destinada a dar una respuesta legal y procesal a la violencia contra las mujeres.

Para empezar, la CE, en su art. 14 establece que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, junto a éste, el art. 15 señala que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*. Por tanto, de acuerdo con la Constitución, hombres y mujeres tienen los mismos derechos, y nadie ostenta una condición de supremacía por pertenecer a un género u otro. Para garantizar esto, el propio texto constitucional, en su art. 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de garantizar esa igualdad, hacer que sea efectiva y real, y no quede simplemente plasmada en papel.

Tras la publicación de la CE, a lo largo de la década de los 80, las organizaciones de mujeres comienzan un proceso de denuncia de la violencia ejercida por los hombres, dando cada vez más visibilidad a este problema y reclamando la intervención de los poderes públicos.

A partir de este momento, y con la entrada de España en la UE, el Gobierno comenzó a adoptar medidas y planes de igualdad con menciones a la prevención y lucha contra los malos tratos, de entre los cuales podemos destacar el I y II Plan de Acción contra la Violencia Doméstica, llevados a cabo entre 1998 y 2004. Estos planes tenían como objetivo reducir, para acabar erradicando, los actos violentos en el seno de las familias, así como la puesta a disposición de los medios necesarios para paliar los efectos sobrevenidos en las víctimas de

¹⁰ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...”* (Ob cit.). 2013. Pgs. 15 – 20.

violencia de género. Además, promovían el fomento de la educación basada en valores y potenciar la coordinación institucional.

En 2003, como gran avance, se dictó la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia de Género, que introducía los requisitos necesarios para la obtención de una orden de protección para las víctimas.

Sin embargo, el momento cumbre en la legislación española contra la violencia de género llega con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como reconocer derechos y cobertura asistencial a las víctimas. Del mismo modo, recoge también todo lo referente a la tutela institucional, judicial y penal. Además, esta ley crea también un nuevo órgano jurisdiccional, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, destinados a conocer de las causas penales por violencia, así como de los asuntos civiles relacionados.

Tras esta ley, el Gobierno ha llevado a cabo algunas otras actuaciones en referencia a la lucha contra la violencia de género, sobre todo destinadas a la modificación de leyes ya existentes para añadir protección a las víctimas de violencia de género. Además, también se ha llevado a cabo, durante los años 2013 y 2016, la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, un instrumento vertebrador de las actuaciones de los poderes públicos en los relativo a terminar con la violencia contra las mujeres¹¹.

Recientemente se han aprobado también el Real Decreto-ley de Medidas Urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género¹² y el Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹³.

¹¹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...”* (Ob cit.). 2013. Pgs. 21 – 23.

¹² Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Publicado en BOE núm. 188 de 04 de agosto de 2018. Vigencia desde 05 de agosto de 2018

¹³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en BOE núm. 57 de 07 de marzo de 2019. Vigencia desde 08 de marzo de 2019.

2. CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A EFECTOS DE LA LO 1/2004

2.1. ¿Quién es víctima de violencia de género?

De acuerdo con lo recogido en la LO 1/2004, es víctima de violencia de género toda aquella mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aunque no haya existido convivencia.

Además, sus hijos menores y los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, también son considerados víctimas de esta violencia, y a ellos la LO 1/2004 también les reconoce toda una serie de derechos¹⁴.

Sin embargo, esta definición excluye de poder ejercitar estos derechos a otras víctimas de violencia de género, tales como las hijas del agresor o hijas de la pareja. También se deja fuera del ámbito de aplicación de estos derechos a las formas de violencia de género que se ejerzan fuera del ámbito familiar, como puede ser el laboral, ya que aquí adopta la forma de mobbing o acoso sexual, que tiene su propia regulación¹⁵.

2.2. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género

Debido al carácter excepcional de los derechos contenidos en la LO 1/2004, el legislador ha establecido como condición *sine qua non* la acreditación de la condición de víctima de violencia de género de su beneficiaria.

Esta acreditación viene configurada en el art. 23 Lo 1/2004 que, en su redacción original, y bajo el epígrafe “*Acreditación de las situaciones de violencia de género*” dice que “*las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán*

¹⁴ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. “*Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*”. 2016. Pg. 5.

¹⁵ MINGO BASAIL, María Luisa. “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España...” (Ob cit.). Pgs. 127 – 128.

mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”.

Por tanto, siguiendo el precepto anteriormente mencionado, la condición de víctima de violencia de género se adquiere:

- Mediante la concesión de la orden de protección, regulada en el art. 544 ter Lecrm¹⁶, expedida por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer o por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción.
- Por informe del Ministerio Fiscal, hasta que se dicte la orden de protección.

Por regla general, la orden de protección de las mujeres víctimas en situación de riesgo se obtendrá en el plazo de 72 horas desde su solicitud, constituyendo el auto de su concesión título acreditativo de la condición de víctima de violencia de género. De este modo, la orden de protección se convierte en requisito necesario y título hábil para el ejercicio de los derechos reconocidos en la LO 1/2004.

Por otro lado, respecto a la acreditación de la condición expedida por el Ministerio Fiscal, ésta tendrá validez cuando, atendidas las circunstancias del supuesto, resulte necesaria la adopción urgente de medidas de protección y fuera imposible conceder la orden hasta que no se resuelva la comparecencia conforme al art. 544 ter Lecrm. Para la emisión de este certificado se exige:

¹⁶ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Publicado en GACETA de 17 de septiembre de 1882. Vigencia desde 07 de octubre de 1882.

- a. Solicitud de la orden de protección y constatación de la existencia de indicios de la comisión de determinados hechos delictivos, no resultando suficiente las meras conjeturas o suposiciones en relación con el supuesto de violencia de género.
- b. La solicitante ha de ser víctima de actos de violencia de género.
- c. Existencia objetiva de una situación de riesgo para la víctima, con la consiguiente realización del oportuno pronóstico de peligrosidad¹⁷.

Hasta 2018, según la redacción original del art. 23 LO 1/2004, las únicas formas de acreditar la condición de violencia de género eran esas. Sin embargo, el RDL 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género ha llevado a cabo alguna modificación en el art. 23 LO 1/2004, ampliando los sujetos legitimados para la acreditación de la situación de víctima de violencia de género y los títulos habilitantes de la misma.

De esta manera, la nueva redacción del art. 23 LO 1/2004 queda de la siguiente manera: *“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”*.

¹⁷ MUÑOZ RUIZ, Josefa. “La acreditación de la condición de víctima de violencia de género en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Criminalidad*, núm. 56, 2014. Pg. 56.

Con esta ampliación, lo que se pretende es, de alguna manera, poder facilitar a las víctimas el acceso a los derechos recogidos en la ley, sobre todo en el caso de no existir denuncia previa, y, por tanto, no exista tampoco un proceso judicial abierto. Además, con la nueva redacción, la acreditación del Ministerio Fiscal pasa a ser similar a la de la autoridad judicial, y no meramente provisional¹⁸.

2.3. Pérdida de la condición de víctima de violencia de género

Respecto al hecho de si es o no posible perder la condición de víctima de violencia de género, hay una gran incertidumbre ya que, en algunos casos, se considera que es posible perder esta condición en el momento en el que existe sentencia firme absolutoria sobre el agresor o, en su defecto, éste ha cumplido la condena impuesta.

Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia, referente sobre todo a la denegación de la renta activa de inserción por considerar que la víctima ha perdido esta condición, ésta no puede perderse. Según diversas sentencias, que tienen como punto en común la STS 178/2016, de 20 de enero de 2016¹⁹, según la cual *“la condición de víctima de violencia de género no es una situación, sino una propiedad o una “cualidad”, de forma que su concurrencia se anuda a la naturaleza o esencia de la persona, lo que significa que no se pierde por el simple dato de que el maltratador haya cumplido la sentencia penal que le condenó, ni siquiera por extinción de la responsabilidad penal a causa de su fallecimiento”*.

¹⁸ ORTEGA CALDERÓN, Juan Luis. “Análisis sobre la ampliación de sujetos legitimados para acreditar la violencia de género que permite a la víctima acceder a derechos sociales, laborales y económicos” [En línea]. *El derecho*. 10 de septiembre de 2018. <https://elderecho.com/la-acreditacion-las-situaciones-violencia-genero>

¹⁹ Sentencia 178/2016, de 20 de enero de 2016, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Núm. recurso 3106/2014. <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/3d8d535a8f4aecad>

3. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Como bien se ha dicho anteriormente, el trabajo es un pilar decisivo en la vida de las personas, pilar que se pone en riesgo cuando una mujer está en una situación como la de ser víctima de violencia de género.

Debido a esto, es necesario, además de facilitar el empleo de las mujeres víctimas, dotar a las víctimas trabajadoras de derechos especiales que recojan sus necesidades específicas en el ámbito laboral.

Así, la LO 1/2004, junto con otras leyes, como son el Estatuto de los Trabajadores²⁰, el Estatuto del Trabajador Autónomo²¹, el Estatuto Básico del Empleado Público²² y la Ley General de la Seguridad Social²³, recogen una serie de derechos y garantías destinados a conciliar los requerimientos del empleo con sus circunstancias específicas, evitando así la vulneración de sus derechos fundamentales.

En resumen, podemos decir que los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género persiguen las siguientes finalidades:

- 1º. Protección efectiva de los derechos fundamentales de las víctimas.
- 2º. Efectividad del derecho a la asistencia social integral.
- 3º. Protección del empleo.
- 4º. Conciliación de las necesidades personales y familiares con la vida laboral²⁴.

²⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015. Vigencia desde 13 de noviembre de 2015.

²¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Publicado en BOE núm. 166 de 12 de julio de 2007. Vigencia desde 12 de octubre de 2007.

²² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015. Vigencia desde 01 de noviembre de 2015.

²³ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015. Vigencia desde 02 de enero de 2016.

²⁴ MINGO BASAIL, María Luisa. "Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España..." (Ob cit.). Pgs. 124 – 125.

3.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

La LO 1/2004 pone a disposición de la mujer trabajadora víctima de violencia de género y que preste sus servicios por cuenta ajena una escala de medidas de diversa entidad y con distinta incidencia en su relación laboral, pudiendo ésta elegir la que sea más apropiada a su situación, estando el empresario obligado a cumplir²⁵.

Estos derechos están reconocidos en el art. 21 y en la Disposición Adicional 7 de la LO 1/2004, en los términos previstos en el ET y la LGSS.

3.1.1. Reducción de jornada

La LO 1/2004 modificó el art. 37 ET, introduciendo un nuevo apartado 7 que, tras la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, pasaría a ser el apartado 8, reconociendo el derecho a la reducción de la jornada, quedando redactado de la siguiente manera: *“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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”*.

En lo que respecta a este derecho, es importante tener en cuenta que permite a la víctima disponer de movilidad y tiempo para la búsqueda de una salida a su situación manteniendo parte de sus ingresos y la permanencia en el puesto de trabajo y, por lo tanto, una cierta “normalidad” en el desarrollo de su vida cotidiana²⁶.

La norma no establece por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través de los convenios colectivos, de los acuerdos entre los representantes de los

²⁵ GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2012, pg. 3.

²⁶ FERNÁNDEZ URRUTIA, Aránzazu. “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género...” (Ob cit.). Pg. 160.

trabajadores y la empresa o, en defecto de estos, al acuerdo entre el empresario y la trabajadora. Eso sí, a falta de acuerdo, es la trabajadora quien tiene derecho a elegir cuánto reducir su jornada y, si la empresa se opone, puede exigir su derecho ante el juez de lo social.

Lo problemático de esta medida es que la reducción de jornada conlleva una reducción proporcional del salario, poniendo en peligro la independencia económica de la trabajadora, siendo deseable el reconocimiento de la percepción proporcional del subsidio de desempleo²⁷.

3.1.2. Reordenación del tiempo de trabajo

Al igual que la anterior, esta medida viene reflejada en el art. 37.8 ET, configurada como forma de ayuda para que el agresor no pueda localizar a la víctima, mediante la alteración de los horarios conocidos de entrada y salida y del tiempo que le puede permitir atender a sus necesidades familiares²⁸.

En este caso, al igual que en el de la reducción de jornada, ha de estarse a lo establecido en la negociación colectiva o en los acuerdos, por lo que, en caso de no existir ninguno de los dos, es a la trabajadora a quien corresponde determinar de qué manera va a adaptar, flexibilizar o reordenar su horario, aunque en este último caso debe atender a las formas de ordenación del tiempo de trabajo en la empresa, pudiendo también exigir este derecho ante el juez.

3.1.3. Cambio de centro

La LO 1/2004 modificó, en este caso, el art. 40 ET, introduciendo un apartado 3 bis que, tras las sucesivas reformas del ET, pasó a ser el apartado 4 del mismo artículo, quedando redactado de la siguiente manera: “Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o

²⁷ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. “La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...” (Ob cit.). 2013. Pgs. 26 – 27.

²⁸ FERNÁNDEZ URRUTIA, Aránzazu. “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género...” (Ob cit.). Pg. 160.

de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 [...]”.

Esta medida resulta muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer cambie el lugar de trabajo donde aquel la cree tener localizada.

Para hacer efectivo este derecho, es necesario que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o en otra diferente y que, además, exista una vacante en dicho centro, siendo una medida un poco difícil de utilizar en el caso de empresas pequeñas que suelen contar con un único centro de trabajo.

Además, la ley contempla también la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que se prevea que van a existir, obligación que nace en el momento en que la empresa toma conciencia de la situación de la trabajadora.

En cuanto a las funciones a realizar por la trabajadora en su nuevo puesto, la ley contempla la posibilidad de que, si no existen vacantes en un puesto idéntico, es posible que la trabajadora pueda desempeñar otras funciones, siempre dentro de los límites el grupo profesional al que pertenece o dentro de categorías profesionales equivalentes.

La duración del traslado será, inicialmente, de seis meses, durante los cuales la trabajadora contará con la reserva de su puesto de trabajo. Una vez finalizado este tiempo, la trabajadora deberá optar entre regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo, aunque ya desaparece el derecho a reserva del puesto²⁹.

²⁹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...”* (Ob cit.). 2013. Pgs. 28 – 29.

3.1.4. Suspensión del contrato

La LO 1/2004, en este caso, modificó el art, 45.1 ET y le añadió un apartado n, que añadía a las posibles causas de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto, la *“decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”*.

Esta posibilidad se crea ante la existencia de situaciones en las que las medidas que actúan solamente sobre la jornada o el lugar de trabajo no son suficientes para preservar la seguridad de la mujer maltratada, pudiendo ser necesaria la interrupción temporal de los servicios prestados por la trabajadora. En este caso, es necesario, además de la acreditación de la condición de víctima, otros dos requisitos:

- La trabajadora debe verse obligada a abandonar su puesto de trabajo.
- Existencia de una firme decisión de la trabajadora de querer suspender el contrato de trabajo.

En relación con la introducción del nuevo apartado del art. 45, la LO 1/2004 modificó también el art. 48 ET, introduciendo un apartado 6, que, tras muchas reformas del ET, ahora es el apartado 8, y dice que *“en el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), 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”*.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan las condiciones exigidas por la LGSS, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, derecho proveniente de la modificación del art. 208 LGSS (actual art. 267 LGSS), para incluir como situación legal de desempleo la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto como consecuencia de la situación de víctima de violencia de género.

Además, la LO 1/2004 también modificó los arts. 124 (actual art. 165), 210 (actual art. 269) y 231 (actuales arts. 299, 300 y 301) LGSS para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato de trabajo por violencia de género:

- El periodo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa computarán para una nueva prestación.
- Mientras la trabajadora víctima de violencia de género está percibiendo el subsidio, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirla el cumplimiento del compromiso de actividad³⁰.

3.1.5. Extinción del contrato

Además de la posibilidad de la suspensión del contrato, la legislación permite a la mujer víctima de violencia de género extinguir definitivamente su relación de trabajo.

En este caso, la LO 1/2004 modifica el art. 49.1 ET, añadiendo un nuevo apartado m, que establece que el contrato de trabajo se extinguirá *“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”*.

³⁰ GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg. 6.

Como en el caso de la suspensión, la mujer víctima que decide extinguir su contrato tiene derecho, si reúne los requisitos del actual art. 267 LGSS, a la percepción del subsidio por desempleo. Además, en ambos casos, tanto en la suspensión como en la extinción, esta debe ser comunicada por escrito al empresario³¹.

3.1.6. Acreditación de la situación de desempleo

Con el fin de hacer efectivo el derecho a la prestación por desempleo de la trabajadora víctima por la extinción o suspensión de su relación laboral, la LO 1/2004 introdujo la Disposición Adicional 42ª de la LGSS que, con la nueva redacción del texto pasó a ser el art. 267.3.b), quedando configurado de la siguiente manera: *“La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género”*.

De este modo, para que una trabajadora víctima de violencia de género que ha suspendido o extinguido su contrato pueda percibir el subsidio por desempleo, ha de acreditar al Servicio Público de Empleo su situación legal de desempleo, así como una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho a la suspensión o extinción. Además, deberá aportar también el documento de acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

Si, por alguna razón, el empresario se negase a la entrega de dicha comunicación, la trabajadora tendrá el mismo derecho a solicitar la prestación,

³¹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. *“La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...”* (Ob cit.). 2013. Pg. 31.

pero en este caso deberá aportar la denuncia a la Inspección de Trabajo referente al incumplimiento del empresario³².

3.1.7. Ausencias o faltas de puntualidad

El art. 21.4 LO 1/2004 establece que *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”*.

Siguiendo esta disposición, la LO 1/2004 dio una nueva redacción al párrafo 2º del art. 52.d ET, diciendo que *“no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a [...] ni 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”*.

En este caso, la ley impone la acreditación de la condición de víctima y, a pesar de ser justificadas, la comunicación a la empresa de las ausencias, entre las que podemos considerar incluidas aquellas necesarias para acudir a consultas de tratamiento psicológico, las bajas para curar lesiones físicas o psicológicas, las necesarias para trámites de asistencia letrada, etc.

Cabe entender que se trata, en todo caso, de ausencias de corta duración, puesto que, si superan los tres días de duración, la trabajadora podrá acceder, previa baja médica, a la situación de incapacidad temporal con posible derecho a la correspondiente prestación económica.

Además, de acuerdo con las previsiones legales, las faltas de puntualidad y ausencias de corta duración justificadas no podrán ser causa de extinción del

³² GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg. 7.

contrato de trabajo, así como tampoco podrán fundamentar medidas disciplinarias, incluida la de despido³³.

3.1.8. Despido

La LO 1/2004 modificó el art. 52.d ET, como se ha dicho anteriormente, para que no pudiesen ser tenidas en cuenta, a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia *“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”*.

En este caso, se debe tener en cuenta que, con carácter general, el art. 52.d ET permite al empresario despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que supongan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o bien el 25% en cuatro meses no consecutivos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el absentismo total de la plantilla sea superior al 5% en los mismos periodos de tiempo. Sin embargo, no podrá computar como faltas de ausencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de violencia de género.

Del mismo modo, la LO 1/2004 también modificó el art. 55.5.b ET, modificado posteriormente por el Real Decreto-ley 6/2019, con el fin de declarar nulo el despido de las *“trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”*.

Así mismo se debe señalar también que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres modificó el art. 53.4.b ET, que, como en el caso anterior, fue posteriormente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de *“las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de*

³³ FERNÁNDEZ URRUTIA, Aránzazu. “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género...” (Ob cit.). Pgs. 154 – 156.

su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”³⁴.

En lo relativo al despido, es importante tener en cuenta la Sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña³⁵, que confirma la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social de Barcelona, la cual declaraba nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género.

El caso sobre el que versan las sentencias es el despido disciplinario de una trabajadora que tenía la condición de víctima de violencia de género y venía ejercitando su derecho a la reordenación de jornada, además de que, en diversas ocasiones, la empresa había tenido que tomar medidas para asegurar su protección. Pues bien, estando la trabajadora en situación de incapacidad temporal, la empresa decide despedirla aludiendo a que llevaba una vida completamente normal. Esta decisión no es aceptada por el Tribunal, ya que la incapacidad de la trabajadora venía sobrevenida por un trastorno de ansiedad a causa de la violencia de género, encajando la trabajadora perfectamente en el supuesto del art. 55.5.b ET, y siendo el despido claramente nulo por ese motivo.

3.2. Derechos de las funcionarias públicas

Al igual que en el caso de las víctimas de violencia de género que trabajan por cuenta ajena, la LO 1/2004 también reconoce una serie de derechos laborales para las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, siempre dentro de los términos marcados por la legislación específica a la que se someten estas trabajadoras.

En un principio, la LO 1/2004 lo que hizo fue modificar varios artículos de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública³⁶. Sin embargo, esas modificaciones fueron derogadas con la entrada en vigor de la

³⁴ GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg. 8.

³⁵ Sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de octubre de 2008 en el caso Nissan Motor Ibérica, S.A. <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/2469993/Violencia%20de%20genero/20081016>

³⁶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Publicado en BOE de 03 de agosto de 1984. Vigencia desde 23 de agosto de 1984.

Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, que incorporaba en su texto los derechos de las funcionarias públicas víctimas de violencia de género. En la actualidad, la Ley 7/2007 ha sido derogada, siendo la legislación vigente el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter general, la Administración cuenta con más medios de tutela de la situación de sus empleados, viéndose las funcionarias víctimas de violencia de género, en este sentido, mayormente protegidas. Eso sí, para poder ejercitar estos derechos es preciso que las funcionarias acrediten su condición de víctimas ante la Administración Pública competente.

Sin embargo, en caso de vulneración de estos derechos y de ser necesario acudir ante la jurisdicción, sigue siendo necesario el trámite de reclamación administrativa previa, lo que alarga el proceso más de lo debido da la situación³⁷.

3.2.1. Reducción de jornada, readaptación del tiempo de trabajo y justificación de las ausencias

Del mismo modo que las trabajadoras por cuenta ajena, las funcionarias víctimas de violencia de género también tienen derecho a la reducción de jornada o a la reorganización del tiempo de trabajo.

En este caso, este derecho viene recogido en el art. 49.d EBEP, que ha adoptado una nueva redacción con el Real Decreto-ley 6/2019, que dice que *“Asimismo, 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*

³⁷ MINGO BASAIL, María Luisa. “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España...” (Ob cit.). Pg. 132.

establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos”.

En su redacción original, la reducción de la jornada conllevaba una reducción proporcional del salario, pero, con la nueva redacción, es posible que la trabajadora mantenga sus retribuciones íntegras siempre y cuando la reducción de la jornada no supere un tercio de la misma.

En caso de que haya alguna posible falta de acuerdo entre la funcionaria y la Administración competente en lo relativo al disfrute de estos derechos, se debe acudir ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Así mismo, el art. 49.d EBEP también contempla las faltas de asistencia de las víctimas, diciendo que *“las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda”*. De la misma manera que las trabajadoras por cuenta ajena, las faltas o ausencias al trabajo de las funcionarias víctimas también se considerarán como justificadas, siempre y cuando exista justificación de los servicios de salud o de los servicios sociales, pudiendo referirse no sólo a las atenciones requeridas por la mujer, sino que también se amplía a las requeridas por sus hijos.

3.2.2. Movilidad geográfica

De acuerdo con el art. 82.1 EBEP, *“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”.

En el caso de las funcionarias, se tendrá en cuenta especialmente a las víctimas de violencia de género en el marco de los acuerdos suscritos por las administraciones públicas, con la finalidad de la movilidad de las víctimas entre las distintas Administraciones.

El EBEP establece un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, sin que la vacante existente sea de necesaria cobertura. Aun así, es obligatorio que la correspondiente Administración Pública comunique las vacantes existentes en la misma localidad o en las localidades en las que la interesada haya solicitado expresamente. Como dice la ley, este traslado tendrá siempre la consideración de forzoso³⁸.

3.2.3. Excedencia

En el caso de las funcionarias, la ley no contempla el derecho a la suspensión o extinción del contrato de trabajo, sino que prevé una modalidad de suspensión especial del vínculo con la Administración cuando la mujer se vea obligada a abandonar se forma transitoria su puesto de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género. Se trata de una excedencia voluntaria especial regulada en el art. 89.1.d EBEP, concretada en el art. 89.5 EBEP.

En este caso, el establecimiento de esta situación no requiere consentimiento de la Administración, correspondiendo la decisión de la suspensión únicamente a la funcionaria.

³⁸ GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg. 6.

Además, a diferencia de la mayoría de las situaciones de excedencia voluntaria, la trabajadora puede acceder a la excedencia sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de servicios previos y sin que exista ningún tiempo máximo de permanencia en la situación de excedencia.

Durante los seis primeros meses la trabajadora cuenta con derecho a reserva de puesto, tiempo computable a efectos de ascensos, antigüedad y otros derechos pasivos. Una vez terminados los seis meses, se podrá prorrogar, por orden judicial, durante tres meses más, con un máximo de dieciocho.

Finalmente, a diferencia de las trabajadoras por cuenta ajena, que pueden percibir desempleo durante la suspensión del contrato o tras su extinción, las funcionarias no tienen derecho a ninguna prestación económica durante la excedencia. Sin embargo, durante los dos primeros meses de excedencia, percibirá sus retribuciones íntegras, además de las pagas correspondientes por hijo a cargo³⁹.

3.3. Derechos del personal estatutario de los servicios de salud

Para el caso de las mujeres víctimas pertenecientes al personal estatutario de los servicios de salud, la LO 1/2004 no introdujo cambios en la legislación que se les aplicaba, esto es, la Ley 55/2003⁴⁰, sino que, de acuerdo con lo previsto en los arts. 2.2 Ley 55/2003 y 2.3 EBEP, se les aplican los derechos reconocidos a las funcionarias públicas víctimas de violencia de género.

3.4. Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

Como sucede en la mayor parte de las ocasiones, la protección del trabajador autónomo resulta inferior a la de un trabajador por cuenta ajena, y lo mismo sucede en este caso, pues la protección para las trabajadoras por cuenta

³⁹ GARCÍA ROMERO, Belén. "La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...". (Ob cit.) Pg. 7.

⁴⁰ Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Publicado en BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 2003. Vigencia desde 18 de diciembre de 2003

propia víctimas de violencia de género es menor que la que se ofrece a las trabajadoras por cuenta ajena.

En el caso de este tipo de trabajadoras, la regulación de su protección está contenida en la LO 1/2004, la Ley 20/2007 (LETA) y en la sucesiva legislación dedicada al desarrollo de éstas, siendo importante tener en cuenta la existencia de dos tipos de víctimas trabajadoras por cuenta propia:

- Trabajadoras autónomas independientes.
- Trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

3.4.1. Trabajadoras autónomas independientes

De acuerdo con el art. 1 LETA, hablamos de trabajadores autónomos al hablar de “*personas físicas que realizan de forma habitual, persona, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*”.

En el caso de estas trabajadoras, la LO 1/2004 reconoce, en su art. 21.5, la posibilidad de que las trabajadoras víctimas de violencia de género cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, suspendiendo la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un periodo de seis meses, considerándose ese periodo como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, además de encontrarse en situación asimilada al alta.

3.4.2. Trabajadoras autónomas económicamente dependientes

De acuerdo con el art. 11 LETA, los trabajadores autónomos económicamente dependientes son “*aquellos 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”.

La Ley reconoce a estos trabajadores, cuando ostentan la condición de víctima de violencia de género, una serie de derechos:

1. Derecho a la adaptación del horario de la actividad (art. 14.5 LETA):
“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”.

2. Derecho a la extinción de su relación contractual (art. 15.1.g LETA):
“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”.

3. Derecho de interrupción de la actividad (art. 16.1.f LETA): *“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”.*

4. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES (I): AYUDAS PARA EL EMPLEO

4.1. Programa de Inserción Sociolaboral para víctimas de violencia de género

La LO 1/2004, en su art. 22, recoge la inclusión, dentro del Plan de Empleo del Reino de España, de un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, además de la elaboración de medidas para el favorecimiento del inicio de una actividad por cuenta propia.

Así, siguiendo el mandato de la LO 1/2004, el RD 1917/2008⁴¹ aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo⁴², siendo estas medidas:

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- Diversos incentivos a la contratación y al inicio de actividades por cuenta propia.

4.1.1. Beneficiarias del Programa

El art. 3 del RD 1917/2008 establece que pueden ser beneficiarias de las acciones que contempla el Programa todas aquellas mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo. A estos efectos, la situación de víctima de violencia de género debe ser acreditada mediante:

⁴¹ 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. Publicado en BOE núm. 297 de 10 de diciembre de 2008. Vigencia desde 11 de diciembre de 2008.

⁴² GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg. 8.

- a. Sentencia condenatoria

- b. Resolución judicial aprobatoria de medidas cautelares de protección de la víctima

- c. Orden de protección de la víctima o informe del Ministerio Fiscal

Asimismo, siguiendo el mismo artículo, también pueden ser beneficiarias del Programa las mujeres víctimas de violencia de género que formen parte del Programa de Renta Activa de Inserción por ser víctima de violencia de género.

4.1.2. Itinerario de inserción sociolaboral

El art. 6 del RD 1917/2008 dice que la orientación desarrollada con las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo deberá ser individualizada, atendiendo siempre a los recursos y circunstancias de cada caso.

Este itinerario debe ser realizado por personal especializado, siendo cada técnico el responsable del seguimiento y evaluación del programa, coordinando las distintas acciones en la que participe la mujer víctima hasta su inserción sociolaboral.

Por regla general, las acciones de orientación serán realizadas de manera individual, salvo que el técnico especializado considere oportuno para las participantes su inclusión en acciones generales de orientación, como por ejemplo los talleres de entrevistas.

4.1.3. Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral

El art. 7 RD 1917/2008 contempla este programa dentro del itinerario de inserción, y está compuesto por dos fases, aunque es decisión del técnico especializado si la mujer víctima va a formar parte de las dos fases o solamente de la segunda.

1º. 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.

2º. Fase de formación profesional para el empleo

Esta fase se realiza de conformidad con el RD 694/2017⁴³, y consiste en la participación de las mujeres en las acciones formativas que oferten 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.

4.1.4. Incentivos para el empleo

- I. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia: Este tipo de incentivos están recogidos en el art. 8 RD 1917/2008. De acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1622/2007⁴⁴, en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, las subvenciones y ayudas para el establecimiento como mujeres autónomas o por cuenta propia, se incrementarán hasta un 10% respecto a las establecidas para las demás trabajadoras.

⁴³ Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Publicado en BOE núm. 159 de 05 de julio de 2017. Vigencia desde 06 de julio de 2017

⁴⁴ Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. Publicado en BOE núm. 136 de 07 de junio de 2007. Vigencia desde 08 de junio de 2007.

- II. Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género: Según lo previsto en el art. 9 RD 1917/2008, 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, siguiendo lo establecido en el art. 2.4 Ley 43/2006⁴⁵, en los siguientes términos:
- III. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres: De acuerdo con el art. 10 RD 1917/2008, las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que desplazar su residencia habitual, podrán recibir una serie de subvenciones por movilidad geográfica con el fin de compensar los gastos derivados del traslado, y son:
- Gastos de desplazamiento
 - Gastos de transporte de mobiliario y enseres
 - Gastos de alojamiento
 - Gastos de guardería y de atención a personas dependientes

A estos efectos, 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, en los que la distancia podrá ser inferior.

⁴⁵ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Publicado en BOE núm. 312 de 30 de diciembre de 2006. Vigencia desde 31 de diciembre de 2006.

- IV. Incentivos para compensar diferencias salariales: De acuerdo con el art. 11 RD 1917/2008, 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, 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.

- V. Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica: El art. 12 RD 1917/2008 establece que, con el fin de facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género deberá promover la suscripción de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. Además, controlar que se realicen las gestiones necesarias para poner en contacto a la mujer con las empresas a fin de promover su colocación.

4.2. Bonificación empresarial en caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género

La LO 1/2004, en su art. 23, establece que, cuando una empresa debe cubrir la ausencia de una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, ha ejercido su derecho de movilidad geográfica o se ha trasladado de centro, y lo hace mediante un contrato de interinidad, el empresario tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida, o durante 6 meses en el caso de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

5. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES (II): AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

5.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo

El art. 27 LO 1/2004, desarrollado por el RD 1452/2005⁴⁶, establece el derecho a percibir una ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género que tengan un determinado nivel de rentas y respecto de las cuales que entienda que tendrán especiales dificultades para la obtención de un empleo, sobre todo debido a su edad, falta de preparación o circunstancias sociales.

Se trata de un derecho subjetivo mediante el que la LO 1/2004 asegura uno de sus principios rectores, recogido en su art. 2.e), que es la garantía de derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

De acuerdo con el art. 3 RD 1452/2005, para poder ser beneficiaria del derecho a la ayuda económica, la mujer víctima debe cumplir, en el momento de solicitud de la ayuda, dos requisitos:

1. Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
2. Tener especiales dificultades para obtener un empleo, que se acreditará a través del Informe del Servicio Público de Empleo

La ayuda supone una renta mínima, de carácter asistencial, que trata de afrontar una situación equivalente a la establecida para el acceso a prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, y cuyo contenido consiste en una prestación de pago único equivalente al importe de seis meses de subsidio por desempleo, variando en función de la existencia de minusvalías o cargas familiares.

⁴⁶ Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Publicado en BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 2005. Vigencia desde 18 de diciembre de 2005.

Su concesión y abono corresponde a las Administraciones competentes en materia de servicios sociales, a las que, una vez abonado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reembolsará el importe íntegro, siempre con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Para su concesión, se precisa la presentación de un informe del Servicio Público de Empleo en el que conste que, debido a factores como la edad o la falta de preparación, la mujer solicitante de la ayuda no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad por su participación en los programas de empleo específicos. Este informe se emitirá, de forma excepcional, por el Servicio Público de Empleo competente en el momento en que se tramite la solicitud de la ayuda.

En caso de percepción de la ayuda habiendo falseado u ocultado datos que impidiesen su concesión, la beneficiaria deberá proceder a su reintegro⁴⁷.

Finalmente, la percepción de esta ayuda es compatible con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995⁴⁸, así como con el percibo de las pensiones de invalidez y de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva sin que, en ningún caso, tengan la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de éstas⁴⁹.

5.2. Renta Activa de Inserción

La llamada Renta Activa de inserción es una ayuda específica destinada a las personas en situación de desempleo con especiales necesidades económicas y dificultad a la hora de encontrar empleo. Se trata de un programa gestionado por el SEPE, e incluye el compromiso por parte de sus beneficiarios de realizar actuaciones que favorezcan su inserción social.

⁴⁷ CONDE COLMENERO, Pilar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”. *Anales de Derecho*, núm. 24, 2006, pgs. 111 – 113.

⁴⁸ Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Publicado en BOE de 12 de diciembre de 1995. Vigencia desde 13 de diciembre de 1995.

⁴⁹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. “*La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y...*” (*Ob cit.*). 2013. Pg. 45.

El origen de esta ayuda se encuentra en la Disposición Final Quinta del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994, que habilitaba al Gobierno para regular esta ayuda dentro de la acción protectora por desempleo, que así lo hizo mediante la redacción del Real Decreto 1369/2006⁵⁰.

Así, la RAI forma parte de la acción protectora por desempleo del sistema de la Seguridad Social, constituyendo una prestación social que se traduce en el pago de una ayuda económica mensual dedicada a favorecer las oportunidades de retorno al mercado laboral de ciertos colectivos de desempleados.

5.2.1. Requisitos de las beneficiarias

El art. 2 del Real Decreto 1369/2006 dice que podrán ser beneficiarios de la RAI las personas integrantes de determinados colectivos, en este caso el de las víctimas de violencia de género, que, a fecha de solicitud de la ayuda, cumplan una serie de requisitos, que son:

- Acreditación de la condición de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial, orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal
- Estar inscrita como demandante de empleo
- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o, en su caso, a la renta agraria
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o

⁵⁰ Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Publicado en BOE núm. 290 de 05 de diciembre de 2006. Vigencia desde 06 de diciembre de 2006.

menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional.

5.2.2. Características comunes a todos los beneficiarios

Sin importar el motivo de acceso a la prestación, la RAI presenta unas notas comunes para todos sus beneficiarios:

- La cuantía de la prestación es igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento
- Durante la percepción de la renta, el SEPE ingresa las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social
- La duración máxima del cobro de la ayuda es de 11 meses, siempre que el beneficiario continúe en el programa
- No se puede ser beneficiario de más de tres programas de RAI, aunque no se hubieran disfrutado todos durante todo el tiempo permitido, y entre cada solicitud deben transcurrir 365 días naturales

5.2.3. Especialidades de la RAI para las víctimas de violencia de género

Como se ha dicho anteriormente, el RD 1369/2006 incluye a las mujeres víctimas de violencia de género entre los beneficiarios de la RAI, aunque en el caso de estas mujeres la ayuda tiene unos requisitos especiales:

- No se exige un periodo mínimo de inscripción de 12 meses como demandante de empleo, ni es necesaria la edad mínima de 45 años
- La víctima no debe convivir con el agresor

Además, es importante tener en cuenta otras peculiaridades en cuanto a la percepción de la renta por este colectivo:

- No es necesario que transcurra el tiempo prescrito de 365 días naturales para solicitar la siguiente ayuda, en el caso de este colectivo se pueden solicitar de manera consecutiva
- La Disposición Transitoria Primera contempla la existencia de una ayuda económica suplementaria para el cambio de residencia de las víctimas que se hayan visto obligadas a cambiar su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud del programa o durante su permanencia en este, consistente en un pago único de la cuantía equivalente a tres meses de la RAI.
- Para conservar la confidencialidad del domicilio, la víctima puede proporcionar uno alternativo o, simplemente, un apartado postal, debiendo ser custodiados sus datos personales con especial cautela⁵¹.

5.3. Prestaciones por muerte y supervivencia

5.3.1. Pensiones de muerte y supervivencia para el condenado

El apartado 1 de la Disposición Adicional Primera LO 1/2004 habla sobre la pensión de viudedad para el agresor, diciendo que *“quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos”*.

Con esta medida, se imposibilita que el autor de la muerte pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima. Del mismo modo, el autor del delito de lesiones tampoco podrá beneficiarse de la pensión

⁵¹ DEL OLMO DEL OLMO, J. Antonio. “La renta activa de inserción para las víctimas de violencia de género”. *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2015, pgs. 1 – 5.

de viudedad generada por la muerte de su víctima, salvo reconciliación posterior al delito entre el agresor y la víctima.

Además, la Disposición Adicional Trigésima de la Ley 40/2007⁵² añadió al apartado anterior otro punto, y es que, de acuerdo con esta modificación, la pensión de viudedad generada por la víctima se destinará a incrementar, si las hay, las pensiones de orfandad correspondientes.

Por su parte, el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera hace referencia a las pensiones de orfandad, impidiendo la conversión en administrador de las pensiones de orfandad a las que tengan derecho sus hijos el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, falleciendo con posterioridad por otras causas sin que haya habido reconciliación⁵³.

5.3.2. Pensión de viudedad de la víctima separada o divorciada

El art. 220 LGSS reconoce el derecho a la pensión de viudedad a las mujeres que, aun no siendo beneficiarias de pensión compensatoria, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por fallecimiento. Si no existiese sentencia, será válida como acreditación la orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal.

5.4. Prestaciones por jubilación anticipada

El art. 207 LGSS contempla la condición de víctima de violencia de género como uno de los posibles accesos a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, respetando siempre los requisitos de edad y cotización mínima exigida en dicho artículo.

⁵² Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 291 de 05 de diciembre de 2007. Vigencia desde 01 de enero de 2008.

⁵³ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. "La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y..." (Ob cit.). 2013. Pg. 48.

5.5. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores

De acuerdo con el art. 28 LO 1/2004 y la Disposición Adicional Decimoquinta, las mujeres víctimas de violencia de género quedarán incluidas entre los colectivos prioritarios en el acceso a viviendas públicas y residencias públicas para mayores, siempre en los términos que regule la ley.

5.6. Protección de las víctimas de violencia de género extranjeras

Las posibles ayudas existentes para las mujeres víctimas de violencia de género extranjeras están recogidos, sobre todo, en la Ley Orgánica 4/2000⁵⁴, y pueden condensarse en las siguientes:

1. Si son titulares de una autorización de residencia por “reagrupación familiar” vinculada al permiso de trabajo del agresor, podrán solicitar y obtener una autorización de residencia temporal independiente, una vez que se haya dictado una orden de protección a su favor.
2. Si se encuentran en territorio nacional de forma irregular, podrán optar a una autorización de residencia por razones humanitarias, siempre que haya sentencia en la que se acredite su condición de víctima.
3. Si están huyendo de su país de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género podrán obtener la condición de refugiado.

Por último, en relación a las ciudadanas de la UE o del Espacio Económico Europeo, será de aplicación lo vigente en la normativa relativa a la entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de un Estado miembro de la UE y de otros Estados parte en el Acuerdo Económico y Social⁵⁵.

⁵⁴ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Publicado en BOE núm. 10 de 12 de enero de 2000. Vigencia desde 01 de febrero de 2000.

⁵⁵ GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo ...” (Ob cit.) Pg.15.

6. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Antes de la publicación de la LO 1/2004 no era habitual que los convenios colectivos contasen con una regulación mínima de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, algo que ha dilatado aun más el proceso de su inclusión, ya que, normalmente, al negociar un nuevo convenio se parte de materias previamente reguladas. A pesar de esto, se debe destacar la labor llevada a cabo para tratar de cambiar esta situación.

Con la publicación de la LO 1/2004, la negociación colectiva adquirió un gran protagonismo, al ser señalada por la ley de forma explícita como el instrumento para el ejercicio de derechos como la reducción de jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, que *“se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores”*.

Además, se debe reconocer la importancia de los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva y la progresiva recepción por los mismos de los derechos de las víctimas. Antes de 2005, no había nada en estos acuerdos sobre el tratamiento de la violencia de género en la negociación colectiva.

En el ámbito de la negociación colectiva a nivel de empresa, la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece la obligatoriedad, para las empresas de más de 250 trabajadores, de elaborar un plan de igualdad en la empresa, que, según la ley y el ET, deberá ser articulado a través de la negociación colectiva.

Por otro lado, a la hora de hablar del papel desarrollado por la negociación colectiva en este tema es muy importante destacar la existencia de convenios colectivos de ámbito estatal relativos a sectores en los que la contratación femenina es elevada que no contienen ninguna mención a la violencia de género, como es el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería o el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines.

Durante los últimos años, la negociación colectiva, como hemos indicado, ha procedido a incluir, de forma paulatina, los derechos de las víctimas en los diferentes sectores, pero, además, se han incorporado cláusulas que contemplan mejoras en la regulación legal, de forma que se han creado nuevos derechos a favor de las víctimas y, aunque no es algo muy común, ya de muestras de cómo están evolucionando las cláusulas sobre la materia.

Finalmente, otras cláusulas destacables de la negociación colectiva en este ámbito han sido la modificación, en algunos convenios, del ámbito subjetivo, ya que en algunos casos se amplía el ámbito de aplicación con independencia el sexo, haciendo referencia a trabajadoras y trabajadores⁵⁶.

7. CONCLUSIONES

Una vez examinada la situación de las mujeres víctimas de violencia de género en lo referente a sus derechos laborales y prestaciones sociales y asistenciales, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. En lo que se refiere a la regulación de la protección de las víctimas de violencia de género, la legislación ha ido avanzando a medida que la sociedad ha ido comprendiendo la importancia del problema. En España, en concreto, la ley más importante en este ámbito es la LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. Para poder ejercitar los derechos reconocidos en la LO 1/2004, es necesario que la mujer cumpla una serie de requisitos, obtenidos en su mayoría por medio de la denuncia, lo cual hace que, al no denunciar, muchas mujeres se queden fuera del ámbito de protección.
3. La LO 1/2004 reconoce una serie de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de poder mantener su trabajo, facilitando así la independencia económica de estas. Estos derechos se

⁵⁶ FRAGUAS MADURGA, Lourdes. "El reconocimiento por la negociación colectiva de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 188, 2016, pgs. 1-24.

reconocen a todas las trabajadoras, siempre que acrediten su condición de víctima, sin importar el tipo de trabajadora que sea, es decir, si es por cuenta propia, ajena, funcionaria, etc. Además, existen programas de empleo específicos, con el fin de fomentar la empleabilidad de este colectivo, así como incentivos a empresas que faciliten esas contrataciones.

4. La LO 1/2004, junto con otras leyes, reconoce también una serie de prestaciones destinadas a ayudar a las víctimas que se encuentren en situación de necesidad económica, y también una serie de beneficios en ciertas prestaciones sociales.
5. Con la publicación de la LO 1/2004, la negociación colectiva adquirió un gran protagonismo, al ser designada como punto de concreción de algunos de los derechos reconocidos, además de servir para el reconocimiento de otras ayudas en las empresas para las víctimas.

Como se puede observar, la protección laboral de las víctimas de violencia de género ha experimentado un gran avance a lo largo de los años, aunque aún queda mucho por hacer, ya que la regulación sigue siendo escasa y las condiciones de acceso no son las más fáciles para todas las víctimas.

BIBLIOGRAFÍA

Publicaciones

- CONDE COLMENERO, Pilar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”. *Anales de Derecho*, núm. 24, 2006.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. “*La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género*”. 2013.
- DEL OLMO DEL OLMO, J. Antonio. “La renta activa de inserción para las víctimas de violencia de género”. *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2015.
- FERNÁNDEZ URRUTIA, Aránzazu. “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 7, 2007.
- FRAGUAS MADURGA, Lourdes. “El reconocimiento por la negociación colectiva de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 188, 2016.
- GARCÍA ROMERO, Belén. “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2012.
- Inclusión y empleo [En línea]. <https://www.inclusionyempleo.es/victimas-de-violencia-de-genero/definicion-del-colectivo/>
- MINGO BASAIL, Maria Luisa. “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*, núm. 7, 2007.

- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. “*Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*”. 2016.
- MUÑOZ RUIZ, Josefa. “La acreditación de la condición de víctima de violencia de género en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Criminalidad*, núm. 56, 2014.
- ORTEGA CALDERÓN, Juan Luis. “Análisis sobre la ampliación de sujetos legitimados para acreditar la violencia de género que permite a la víctima acceder a derechos sociales, laborales y económicos” [En línea]. *El derecho*. 10 de septiembre de 2018. <https://elderecho.com/la-acreditacion-las-situaciones-violencia-genero>
- Secretaría de Estado e Igualdad [En línea]. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

Jurisprudencia

- Sentencia 178/2016, de 20 de enero de 2016, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Núm. recurso 3106/2014. <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/3d8d535a8f4aecad>
- Sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de octubre de 2008 en el caso Nissan Motor Ibérica. <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/2469993/Violencia%20de%20genero/20081016>

Legislación

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Publicado en BOE núm. 10 de 12 de enero de 2000. Vigencia desde 01 de febrero de 2000.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Publicado en BOE de 03 de agosto de 1984. Vigencia desde 23 de agosto de 1984.
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Publicado en BOE de 12 de diciembre de 1995. Vigencia desde 13 de diciembre de 1995.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Publicado en BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 2003. Vigencia desde 18 de diciembre de 2003
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Publicado en BOE núm. 312 de 30 de diciembre de 2006. Vigencia desde 31 de diciembre de 2006.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Publicado en BOE núm. 166 de 12 de julio de 2007. Vigencia desde 12 de octubre de 2007.
- Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 291 de 05 de diciembre de 2007. Vigencia desde 1 de enero de 2008.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Publicado en

BOE núm. 188 de 04 de agosto de 2018. Vigencia desde 05 de agosto de 2018

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en BOE núm. 57 de 07 de marzo de 2019. Vigencia desde 08 de marzo de 2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015. Vigencia desde 13 de noviembre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015. Vigencia desde 01 de noviembre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015. Vigencia desde 02 de enero de 2016.
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Publicado en GACETA de 17 de septiembre de 1882. Vigencia desde 07 de octubre de 1882.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Publicado en BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 2005. Vigencia desde 18 de diciembre de 2005.

- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Publicado en BOE núm. 290 de 05 de diciembre de 2006. Vigencia desde 06 de diciembre de 2006.
- 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. Publicado en BOE núm. 297 de 10 de diciembre de 2008. Vigencia desde 11 de diciembre de 2008.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Publicado en BOE núm. 159 de 05 de julio de 2017. Vigencia desde 06 de julio de 2017
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. Publicado en BOE núm. 136 de 07 de junio de 2007. Vigencia desde 08 de junio de 2007.