

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de
diciembre de medidas de protección
integral contra la violencia de género



secretaría confederal
de mujer e igualdad

CCOO



LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Ley Orgánica 1/2004 de 28 de
diciembre de medidas de protección
integral contra la violencia de género**



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboran: Eva Silván. Gabinete Jurídico confederal CCOO

Susana Brunel. Equipo Secretaría confederal Mujer e Igualdad CCOO

Madrid, 1ª Edición, noviembre 2013

Depósito Legal: M-33321-2013

Diseño y maquetación: proyectos@anacobo.com

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
PARTE PRIMERA:	
 INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	7
PARTE SEGUNDA	
 RESPUESTA INSTITUCIONAL	13
PARTE TERCERA	
LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	
 1. Derechos laborales y de seguridad social	25
 2. Ayudas para el empleo de las víctimas de la violencia de género	39
 3. Otros derechos	43
 4. Tutela Procesal	52
 5. Tutela Institucional	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
DIRECTORIO SECRETARÍAS DE LA MUJER CCOO	57

PRESENTACIÓN

La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral, introduciendo nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad entre mujeres y hombres, lo que exige el compromiso y actuación de los poderes públicos, las organizaciones políticas y sociales y de la sociedad en su conjunto.

El gran avance legislativo para la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres, se produjo con la ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que ha supuesto un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género. Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.

Comisiones Obreras ya en el momento de su aprobación valoró positivamente la Ley, ya que ha reconocido que la violencia hacia las mujeres es un problema social, y en consecuencia se adoptan medidas para sensibilizar al conjunto de la sociedad. Asimismo la Ley refuerza el compromiso con la eliminación de la violencia adquirido por parte del conjunto de las administraciones públicas y de las organizaciones sociales, y lo que es de gran trascendencia, incorpora derechos individuales a las víctimas, incluido el ámbito de las relaciones laborales, para que puedan afrontar en mejores condiciones la difícil situación en que las víctimas se encuentran.

Una Ley que, tras casi nueve años de vigencia y después de haber superado con éxito en el Tribunal Constitucional su examen de constitucionalidad, tan puesta en duda por ciertos sectores de nuestra sociedad, a pesar de evidenciar dificultades y un ritmo desigual en la aplicación de las medidas, CCOO sigue valorando positivamente y resaltando la aprobación complementaria de otras medidas, adicionales y urgentes, que han mejorado el tratamiento, la prevención y sensibilización social ante el fenómeno de la violencia.

No obstante, sigue siendo una necesidad avanzar en su aplicación efectiva mediante la mejora de los mecanismos de coordinación, colaboración y actuación conjunta de las administraciones públicas, organismos y organizaciones sociales, responsables e implicadas, para detectar y corregir las deficiencias existentes, que haga posible el logro de la finalidad última que es la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Comisiones Obreras renueva su compromiso en la eliminación de esta lacra social y refuerza su implicación y posibilidades de actuación avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de los derechos contemplados en la norma, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres.

Y como parte de este compromiso, CCOO con la elaboración de esta guía, cuya edición ha sido *subvencionada por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa "Elaboración de materiales para la igualdad de oportunidades" RG 2012 Exp. 18/2012*, promueve la difusión de los derechos recogidos en la Ley, referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos.

Esperamos que esta guía sea un documento útil y eficaz que se dirige a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, Gabinetes Jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva. Consideramos, que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la Ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

SECRETARIA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO

PARTE PRIMERA

Introducción al fenómeno de la violencia de género

1. UN ACERCAMIENTO A LOS DATOS DEL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

- 1.1. Denuncias por violencia de género
- 1.2. Víctimas mortales de la violencia de género.



Introducción al fenómeno de la violencia de género

La violencia contra las mujeres tiene un origen ancestral y extendido a lo largo de la mayoría de las culturas en todo el mundo y aunque las formas y el grado en que se ejerce, varía en las diferentes sociedades, la violencia con carácter universal ha sido considerada un fenómeno circunscrito al entramado de las relaciones afectivas y personales. De ahí la “naturalización” e invisibilidad de la violencia de género, donde ni el Estado ni la sociedad debían intervenir. La ocultación de la violencia hace que el conocimiento de las dimensiones y características reales del problema resulten difíciles de precisar lo que dificulta las posibilidades de intervención.

En las últimas décadas se ha avanzado social y jurídicamente para que la violencia de género salga del ámbito estrictamente privado, avanzando hacia su consideración en el campo de los derechos políticos y sociales, de los derechos de ciudadanía y principalmente de los derechos humanos.

La violencia es también una forma de control social, y en el caso de la violencia contra las mujeres tiene un objetivo prioritario: su mantenimiento en una posición de subordinación y desigualdad en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Según Naciones Unidas, la violencia que sufren las mujeres, tanto en países desarrollados como en los no desarrollados, está relacionada con el estatus de desigualdad de las mujeres en todas las sociedades, y su origen tiene sus raíces en la estructura del matrimonio, en la familia y en la sociedad, siendo, por tanto, necesario contextualizarla en las pautas culturales, en las costumbres y en los hábitos tradicionales que refuerzan la condición de inferioridad de la mujer y en las prácticas que le asignan una posición secundaria en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

Distintos organismos e instituciones internacionales, el movimiento de mujeres y organizaciones sociales comprometidas han jugado un papel fundamental en el reconocimiento del fenómeno como un problema social, como una cuestión política y no personal y en la denuncia de la violencia de género como la discriminación más extrema contra las mujeres.

1

UN ACERCAMIENTO A LOS DATOS DEL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA¹

El umbral de percepción social de la violencia de género puede definirse como el grado de violencia contra las mujeres que la sociedad identifica y condena en un momento histórico concreto. Depende por lo tanto, de la sensibilidad de la ciudadanía ante la discriminación que padecen las mujeres y de su actitud crítica o permisiva ante los pequeños abusos cotidianos, así como del conocimiento no estereotipado que posea sobre las diversas manifestaciones de la violencia de género.

Para conocer la percepción social de fenómeno de la violencia se han venido realizando diferentes encuestas, entre las más importantes las realizadas por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) que sondea a la ciudadanía sobre aquellas cuestiones que se consideran como los principales problemas de España o como uno de los problemas que más afectan a las personas encuestadas. En el barómetro de Septiembre de 2000 se incluye, por primera vez, el fenómeno de la violencia sobre la mujer.

Desde septiembre de 2000 a diciembre de 2012, del total de 335.490 personas encuestadas por el CIS en sus barómetros mensuales, 8.504 declararon que la “violencia contra la mujer” constituye uno de los tres principales problemas de España, lo que representa el 2,5% de la población, y 2.292 indicaron que era uno de sus tres principales problemas personales lo que representa un 0,7% de la población.

Durante el año 2012, el CIS ha encuestado a un total de 27.278 personas, de las cuales, el 0,6% (169 personas) ha señalado que la violencia contra la mujer constituía uno de los tres principales problemas de España, y el 0,1% (21 personas) indicaron que la violencia contra la mujer constituía uno de sus tres principales problemas personales. Estos datos muestran la escasa sensibilidad social frente a la violencia de género.

Asimismo se han promovido las **Macroencuestas de Violencia de Género** de 1999, 2002 y 2006, por el Instituto de la Mujer, y de **2011²** por la Delegación del

1. Datos facilitados por la Delegación del Gobierno para la Violencia del Género y Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Iguales. Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre la Mujer (2013-2016), Informes Anuales, Boletines Estadísticos.

2. Fuente: Macroencuesta de violencia de género 2011. Delegación del Gobierno para la violencia de género. Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. La explotación estadística de la macroencuesta se realiza sobre datos de población del padrón municipal de mujeres de 18 y más años residentes en España, en torno a 20.000.000 de mujeres, sobre una muestra representativa, según grupo de edad y tamaño del hábitat.

Gobierno para la Violencia de Género, en colaboración con el Centro de Investigaciones Sociológicas.

Si se analiza la evolución de la violencia de género en las distintas Macroencuestas, la declaración de ser víctima de maltrato por parte de la pareja o expareja ha aumentado desde 1999, produciéndose el mayor crecimiento en 2011.

- En 2011 lo declaraban el 10,9% -más de 2.150.000 mujeres- (frente al 5,1% en 2005 y 6,3% de 2006), de ellas 600.000 estarían en la actualidad en situación de maltrato (el 3%) y 1.560.000 habrían salido de esa situación (el 7,9%).
- La manifestación de maltrato entre las mujeres jóvenes se ha incrementado hasta el 12,3% por encima de la media -10,9%.
- Las mujeres laboralmente activas, ya sean ocupadas o en paro, afirman padecer más la violencia de género que las inactivas.
- La proporción de ocupadas en 2011 que manifestó haber sufrido maltrato alguna vez fue del 12,1% frente al 8,6% en 2006 y la de paradas del 16,3% frente al 9,5% en 2006.

Estos datos pueden hacernos pensar que la actividad laboral conlleva una toma de conciencia con respecto al maltrato o que el hecho de ser objeto de violencia se convierte en un estímulo para incorporarse a la vida laboral y no depender económicamente del agresor.

Aunque se sabe que cualquier mujer puede sufrir la violencia por parte de su pareja o expareja, hay otros datos en la *Macroencuesta de Violencia de Género de 2011* que ponen de manifiesto cómo el grado de autonomía de la mujer que sufre violencia, su efectiva integración en redes de apoyo social que se preocupen por lo que le sucede y en las que pueden apoyarse, así como la no identificación con el modelo tradicional de división del trabajo doméstico y la implicación de los hombres también en el cuidado del hogar y de los hijos e hijas, pueden incidir en la reducción del riesgo de maltrato hacia la mujer.

Las conclusiones fundamentales a las que permiten llegar estos datos son, por un lado, la importancia y dimensión del problema y, por otro, la posibilidad de transmitir a la sociedad el mensaje de que del maltrato "se sale". La autonomía de las mujeres así como el mantenimiento de una red social activa son factores que contribuyen a reducir el riesgo de sufrir violencia de género.

1.1 | DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

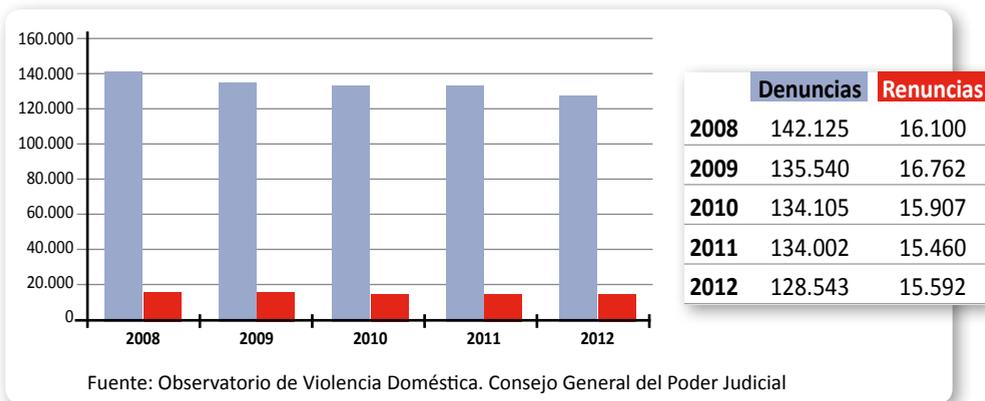
Las cifras sobre denuncias por delitos relacionados con violencia de género tienen como fuente el Consejo General del Poder Judicial³ y proceden de cuestionarios de datos agregados facilitados por las secretarías judiciales, con periodicidad trimestral. Los datos más relevantes sobre denuncias por malos tratos, se exponen a continuación.

Desde enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2012 se han presentado un total de 800.542 denuncias. De ellas, 126.293 denuncias se presentaron en el año 2007, 142.125 en el año 2008, 135.540 en el año 2009, 134.105 en el año 2010, 134.002 en 2011 y 128.592 en 2012 (un 4% menos que el año anterior). Hay que destacar las 15.592 renuncias a continuar con el proceso judicial que suponen un aumento del 0.9% respecto al año anterior.

Desde 2008 el número de denuncias ha venido descendiendo, lo que parece confirmar que la crisis económica y el contexto de recortes sociales, empeora las condiciones para que las víctimas de la violencia machista acudan a la justicia.

Si se atiende al conocimiento de la realidad social sobre el maltrato y su percepción social, la mencionada *Macroencuesta de Violencia de Género 2011*, muestra que aunque la inmensa mayoría de las mujeres saben a dónde deberían dirigirse para interponer una denuncia (82,6%), sólo una cuarta parte de las mujeres que se sienten maltratadas lo han hecho (27,4 %).

DENUNCIAS Y RENUNCIAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2008-2012)



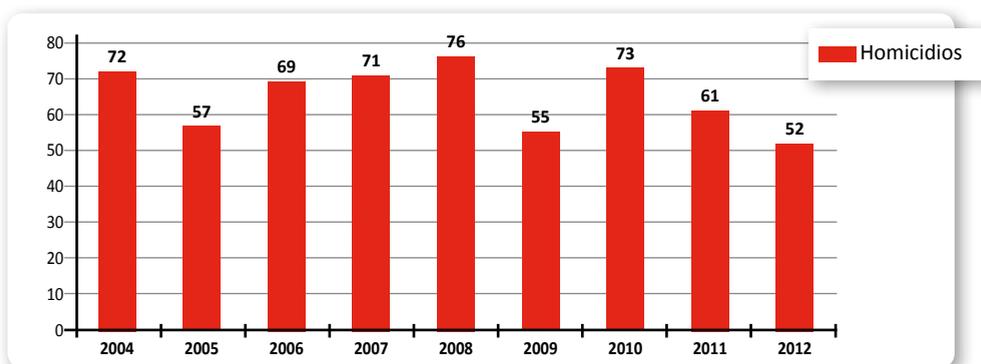
3. Desde el año 2002 el Consejo General del Poder Judicial, a través de su Observatorio de Violencia Doméstica y de Género, publica informes periódicos con las estadísticas resultantes de los procedimientos penales abiertos como consecuencia de violencia familiar o por parte de la pareja o ex pareja, con un capítulo especial dedicado a los supuestos de agresiones mortales.

1.2 | VÍCTIMAS MORTALES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO⁴

Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2012, se han producido 658 víctimas mortales por violencia de género. Desde que se recaban estos datos en 2003, se puede hablar de una media anual de 65,8 mujeres y de una media mensual de 5,5 mujeres asesinadas.

Se aprecia un descenso en la media de mujeres asesinadas por violencia de género. En los años 2005 a 2008, la media es de 68,25 mujeres asesinadas anualmente, mientras que en el periodo 2009-2012 fue 60,5 víctimas mortales. El 2012 es, hasta la fecha, el año con menor número de víctimas mortales, ascendiendo a 52.

El 26,9% del total de las víctimas mortales por violencia de género del período 2003 y 2012, son mujeres entre 31 y 40 años, siendo este tramo de edad el más alto en el porcentaje de víctimas mortales. El 22,9% tenían entre 21 y 30 años y el 19,1% entre 41 y 50 años.



Del total de víctimas mortales, el 73,4% no había denunciado a sus agresores.

Por periodos anuales, en 2006 el 68,1% de las víctimas mortales por violencia de género no había denunciado, el 70,4% en 2007, el 76,3% en 2008, el 75% en 2009, el 69,9% en 2010, el 75,4% en 2011, y el 80,8% en 2012.

En 2012 sólo el 19,2%, es decir, 10 mujeres de las 52 víctimas mortales había denunciado la situación que sufría y 4 de ellas (7,7% del total) tenían medidas de protección en vigor⁵.

4. Fuente: Informes anuales Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Resumen Estadístico mensual.

5. Fuente: Boletín Estadístico Anual 2012. Delegación del Gobierno para la violencia de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

PARTE SEGUNDA

Respuesta institucional

1. PRINCIPALES INSTRUMENTOS EN LOS ÁMBITOS INTERNACIONAL Y EUROPEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- 1.1. Naciones Unidas
- 1.2. Organización Mundial de la Salud
- 1.3. Consejo de Europa
- 1.4. Unión Europea. Parlamento Europeo

2. ÁMBITO NACIONAL. ESPAÑA

- 2.1. Respuesta legislativa
- 2.2. Respuesta institucional



Respuesta Institucional

1

PRINCIPALES INSTRUMENTOS EN LOS ÁMBITOS INTERNACIONAL Y EUROPEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

«Millones de mujeres y niñas de todo el mundo son agredidas, golpeadas, violadas, mutiladas o incluso asesinadas en lo que constituyen atroces violaciones de sus derechos humanos. [...] debemos cuestionar en lo fundamental la cultura de discriminación que permite que la violencia continúe. En este Día Internacional, exhorto a todos los gobiernos a que cumplan su promesa de poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en todas las partes del mundo, e insto a toda la población a que apoye este importante objetivo»

Mensaje del Secretario General Naciones Unidas. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Nueva York, 25 de noviembre de 2012

Hasta hace relativamente poco tiempo, las agresiones que las mujeres sufrían en sus casas se consideraba un problema privado de la pareja en la que la sociedad no debía intervenir, por ello, la preocupación institucional por la violencia contra las mujeres es relativamente reciente y ha estado abanderada desde sus orígenes por el movimiento feminista. La gran premisa es la consideración de que la igualdad entre los géneros es un derecho humano básico, y su logro tiene enormes ramificaciones sociales, jurídicas, culturales y económicas.

Las desigualdades entre los géneros están muy arraigadas en las sociedades. En muchos países las mujeres no tienen acceso a un trabajo decente, a veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud. De forma generalizada las mujeres se enfrentan a la segregación ocupacional y a diferencias salariales por razón de sexo. Las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas de violencia y de discriminación y están escasamente representadas en los procesos de la toma de decisiones.

Los distintos gobiernos, a instancias principalmente de las estrategias, conferencias y cumbres de Naciones Unidas, han reconocido la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres y se han comprometido a combatir todas las formas de discriminación, a prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Los gobiernos deben adoptar medidas para adaptar su legislación a estos compromisos e introducir los cambios necesarios en las legislaciones, las políticas y los programas nacionales. Es necesario reforzar la defensa de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos en general y vigilar los avances realizados en el ámbito nacional en relación con los compromisos internacionales.

1.1 | NACIONES UNIDAS

Durante varias décadas la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha hecho progresos importantes en el adelanto de la igualdad de género, incluyendo acuerdos históricos como la **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada en 1979** por la Asamblea General de Naciones Unidas y la **Plataforma de Acción de Pekín** aprobada en la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres** celebrada en Pekín en **1995**.

En la década de los 90 comenzó a cambiar la percepción de la violencia, –hasta entonces muy limitada al ámbito de lo privado– a la que están expuestas las mujeres.

1993. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada en 1993. Por primera vez, un documento de las Naciones Unidas define y vincula explícitamente la violencia con la posición de dominio del hombre y la de subordinación de la mujer.

“todo acto de violencia de genero que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida publica como en la vida privada”.

«(...) la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.»

Así mismo la **Declaración** efectuó una serie de recomendaciones a los estados partes, sobre las medidas que debían adoptar para combatir la violencia de forma eficaz.

1995. IV Conferencia Mundial de las mujeres celebrada en Pekín. Plataforma de Acción de Pekín (PAP). La Declaración aprobada en la Conferencia recogerá una definición de violencia de género que supondrá un referente internacional y un avance significativo para su tratamiento.

“la violencia de género contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación contra las mujeres por parte de los hombres y a impedir su pleno desarrollo”.

“la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograrlos objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales (...) incumbe a todos los estados y exige se adopten medidas al respecto”.

La PAP no solo reforzará el marco conceptual de la violencia de género sino que abordará su tratamiento como área de especial preocupación entrando a formar parte de muchas agendas políticas y gubernamentales.

1999. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas por la que “Decide declarar el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. Invita a los gobiernos, los organismos, órganos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas, y a otras organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales, según proceda, a que organicen ese día actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública respecto del problema de la violencia contra la mujer.

2000 Beijing + 5, periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas: Igualdad entre los Géneros, desarrollo y paz en el siglo XX, Nueva York 2000.

2005 Beijing + 10, revisión de la Plataforma de Acción de Beijing por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, Nueva York 2005.

2010 Beijing +15, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer llevó a cabo una revisión de quince años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción. Se hizo hincapié en el intercambio de experiencias y buenas prácticas con el fin de superar los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, entre ellos los relacionados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Los resultados de todo este conjunto de reuniones internacionales realizadas para evaluar los progresos alcanzados en la aplicación de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Beijing, han puesto de manifiesto la incapacidad de los gobiernos para reafirmar con fuerza y comprometerse en acciones y recursos renovados y concretos que consigan el propósito transformador en términos de relaciones de poder y las desigualdades de género, que representaba la estrategia clave de la Plataforma de Acción.

2010. La Asamblea General de las Naciones Unidas creó **ONU Mujeres, Entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer** que encabeza iniciativas mundiales para poner fin a todas las formas de violencia.

2012. Informe de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer. Este informe contiene información sobre las medidas adoptadas por los estados miembros y las actividades emprendidas por el sistema de las Naciones Unidas para abordar esa cuestión. Entre las **conclusiones y recomendaciones** específicas que contiene destacamos las siguientes:

65. A pesar de que se han intensificado los esfuerzos por combatir la violencia contra la mujer, la prevalencia de este tipo de violencia en todo el mundo sigue siendo elevada. Algunas de las dificultades que quedan por resolver son las siguientes: la ocurrencia de hechos que no se denuncian, la existencia de obstáculos para acceder a la justicia, medidas de protección y servicios; el escaso nivel de aplicación de las leyes; la limitada asignación de recursos orientada a la implementación de leyes, políticas y programas y la fiscalización y evaluación insuficientes de datos fiables para seguir de cerca los avances que se realicen; y la falta de coordinación entre los múltiples interesados.

2013. Declaración conjunta de Naciones Unidas sobre la prevención y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Conclusiones convenidas en el 57 Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW), 4 al 15 de marzo de 2013.

1.2 | ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

La OMS declara que la violencia contra las mujeres es un asunto de salud pública y de derechos humanos.

Al considerarse la violencia contra las mujeres desde una perspectiva de salud pública, pueden observarse las numerosas dimensiones del fenómeno a fin de establecer respuestas multisectoriales. Los sistemas sanitarios suelen ser el primer punto de contacto con las mujeres que son víctimas de la violencia. Los estudios realizados por la OMS contribuyen a aumentar la sensibilización de los profesionales de la salud acerca de la gravedad del problema y sobre el modo en que afecta a la salud de las mujeres.

2002. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Constituye el primer estudio exhaustivo del problema de la violencia a escala mundial; en él se describe la magnitud y el impacto de la violencia en el mundo entero, las diferentes modalidades de intervención y las respuestas políticas, formulándose algunas recomendaciones.

El Informe señala que las mujeres son las que corren más riesgos en entornos domésticos o familiares. **Casi la mitad de las mujeres que mueren por homicidio son asesinadas por sus maridos o parejas actuales o anteriores, un porcentaje que se eleva al 70% en algunos países.**

2005. Estudio Multipaís sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer. La violencia ejercida contra las mujeres tiene unas repercusiones mucho mayores que el daño inmediato causado a la víctima. Tiene consecuencias devastadoras para las mujeres que la experimentan, y un efecto traumático para quienes la presencian, en particular los niños y las niñas.

La violencia ejercida contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos básicos que debe eliminarse mediante la voluntad política y las actuaciones judiciales y civiles en todos los sectores de la sociedad.

2013. Informe Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Es el primer estudio sistemático de los datos mundiales sobre la prevalencia de la violencia contra las mujeres, ejercida tanto por la pareja como por otras personas. Cerca del 35% de todas las mujeres experimentarán hechos de violencia ya sea en la pareja o fuera de ella en algún momento de sus vidas. El estudio revela que la violencia de pareja es el tipo más común de violencia contra la mujer, ya que afecta al 30% de las mujeres en todo el mundo.

1.3 | CONSEJO DE EUROPA

Esta organización comenzó a considerar específicamente la materia de la violencia contra la mujer con la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 26 de marzo de 1985, sobre la violencia dentro de la familia, en la que se planteó el doble enfoque, de prevención y represión, que implica medidas de política social y medidas jurídicas. Posteriormente ha realizado numerosas aproximaciones para afrontar cualquier forma de violencia contra la mujer, dentro del ámbito de las competencias que le son propias.

2011. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011). Este Convenio es legalmente vinculante para todos los países que lo han ratificado y que se consolida como el primer instrumento jurídico en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes.

1.4 | UNIÓN EUROPEA (UE). PARLAMENTO EUROPEO

La voluntad política de la UE para proteger y promover los derechos de las mujeres se ha manifestado desde sus inicios, haciéndose evidente en sus Informes, Declaraciones, Resoluciones y Directrices realizadas, desde su constitución hasta el momento actual, frente a la discriminación y la violencia contra las mujeres. Por su interés destacamos algunos de estos documentos:

1997. Resolución, de 16 de julio de 1997, sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres, de la Comisión de Derechos de la Mujer, en la que se instaba al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los estados miembros a un mayor compromiso e implicación en el desarrollo de programas específicos a favor de la eliminación de las distintas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres.

2004. Resolución del PE sobre la situación actual en la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres y futuras acciones.

2008. Se adoptan las **Directrices de la UE** sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas. Las Directrices, partiendo de todo el acervo internacional previo sobre la materia, quieren alcanzar los tres objetivos indisolubles en materia de lucha contra la violencia a las mujeres: la prevención de la violencia, la protección y el respaldo a las víctimas y el procesamiento de los autores.

- 2009. Resolución del PE de 26 de Noviembre, sobre eliminación de la violencia sobre la mujer.** La Resolución parte de una definición de violencia contra la mujer adoptada por la Plataforma de Acción de las Naciones Unidas en Pekín que considera como violencia contra la mujer, “todo acto de violencia de género que se traduzca o pueda traducirse en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad”.
- 2010. Declaración del PE sobre la campaña “Di no a la violencia contra las mujeres”.** Considera el PE que la violencia contra las mujeres es un problema universal que alcanza las proporciones de pandemia, y pide a la Comisión que en el plazo de cinco años declare un “Año europeo sobre la tolerancia cero de la violencia contra las mujeres”.
- 2010-2015. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres.** Aprobada por la Comisión Europea, insta a los estados a prestar y financiar servicios especializados a corto y largo plazo para las víctimas de violencia machista.
- 2011. Directiva 2011/99/UE del PE y el Consejo de 13 diciembre,** sobre la orden europea de protección.
- 2011-2020. Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género del Consejo de la UE.** El Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.
- 2013. Resolución del PE, de 6 de febrero, sobre el 57º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas: Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.** Confirma su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella; reitera que el trabajo destinado a poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas exige un planteamiento coordinado y multisectorial que implique a todas las partes interesadas y aborde las causas que subyacen a la misma.
- 2013. Reglamento UE 606/2013 del Parlamento y el Consejo de 12 de junio,** sobre el reconocimiento mutuo de las medidas de protección en materia civil, que viene a completar la recién aprobada Euroorden que se refiere al ámbito penal y que garantiza a las víctimas de delitos como la violencia, el acoso, el terrorismo o la trata, el mismo nivel de protección frente a sus agresores en toda la Unión Europea.

2 | ÁMBITO NACIONAL. ESPAÑA

2.1 | REPUESTA LEGISLATIVA

Tras la aprobación de la Constitución española, en diciembre de 1978, se inicia una importante reforma legislativa con el objetivo de dar una respuesta legal y procesal a la violencia contra las mujeres, que hasta entonces se contemplaba como un problema privado, circunscrito al marco de la violencia familiar y doméstica, en el ámbito estatal se han aprobado las siguientes normas:

En la realidad española, el tratamiento legislativo de la violencia contra las mujeres comenzó a darse tras la aprobación de la Constitución española de 1978, ya que el fenómeno de la violencia contra las mujeres ha sido considerado durante mucho tiempo un problema privado, circunscrito al marco de la violencia familiar y doméstica.

2.2 | RESPUESTA INSTITUCIONAL

A lo largo de los años ochenta, las organizaciones de mujeres inauguran un proceso de denuncia de la violencia ejercida por los hombres hacia las mujeres, una violencia, hasta entonces, tan oculta como desprovista de interés político y social, reclamando la intervención de los poderes públicos.

En la década de los 90 y en el marco de los compromisos internacionales (principalmente los acuerdos de la Conferencia de Pekín) y europeos con nuestra entrada en la Unión Europea, el Gobierno español comienza a adoptar planes de igualdad que incorporan menciones a la necesidad de prevenir los malos tratos desarrollando “programas dirigidos a mujeres maltratadas y agredidas sexualmente”. A partir de entonces, en el tratamiento del fenómeno, se irá produciendo el salto de lo privado a lo público con una mayor visualización social del mismo. En 1998 se aprueba el I Plan de Acción contra la violencia doméstica.

Entre los años 2001 y 2003 la alarma social crece, conforme aumenta el porcentaje de homicidios de mujeres por violencia de género y existe un conocimiento más riguroso del fenómeno. La presión social de las asociaciones de mujeres y organizaciones comprometidas, acaba consiguiendo una mayor implicación de las Administraciones Públicas en materia de lucha contra la violencia de género.

Destacamos a nivel nacional los siguientes instrumentos y actuaciones legislativas:

■ **Ley Orgánica 10/1999 de 23 de noviembre del Código Penal** que modificará el delito de violencia doméstica contemplando la violencia psíquica y las agresiones producidas por las exparejas.

■ **I Plan de Acción contra la violencia doméstica 1998-2000**. En este marco de compromisos internacionales y europeos, el Gobierno español elaboró al objeto de reducir, en primera instancia y erradicar finalmente, los actos violentos en el seno de las familias, además de arbitrar los medios necesarios para paliar los efectos que provocan a las víctimas de la violencia.

■ **II Plan Integral contra la violencia doméstica 2001-2004** es un intento de fomentar la educación basada en valores, mejorar la legislación complementar el mapa de recursos sociales y potenciar la coordinación institucional.

En los últimos años se producen en España avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, de ámbito estatal. Junto a ello, dado el sistema de distribución de competencias previsto en la Constitución, las Comunidades Autónomas han aprobado normativa propia para combatir este problema.

El movimiento asociativo de mujeres y organizaciones sociales comprometidas reclamaron el tratamiento integral de la violencia de género, que unido a una mayor sensibilización institucional, consiguió finalmente la aprobación de dos leyes que dieron un salto importantísimo, tanto cualitativa como cuantitativamente en el tratamiento, atención, y prevención de la violencia contra las mujeres.

■ **Ley 27/2003 de 31 de julio reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica**. Con su aprobación se pretende dar una respuesta a la violencia de género, global y coordinada, por parte de los poderes públicos.

■ **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección integral contra la violencia de género**. Esta Ley pretende atender las recomendaciones de los organismos internacionales, instituciones nacionales y supranacionales, en el sentido de dar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

La 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. Asimismo establece todo lo concerniente a la tutela institucional, judicial y penal.

- **Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre**, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2002 de 14 de enero sobre derechos y libertades en España que modificó el artículo 19 en relación a la reagrupación familiar e introdujo el artículo 31 bis para facilitar la obtención del permiso de residencia a las mujeres extranjeras irregulares víctimas de violencia de género.
- **Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio**, por la que se modifican los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2002, de 14 de enero, sobre derechos y libertades en España.
- **Real Decreto Ley 3/2013, de 22 de febrero**, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita, en el que se reconoce el beneficio a la asistencia jurídica gratuita, universalmente y con independencia de sus recursos económicos, a todas las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos.
- **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016**. “Es un instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. La Estrategia recoge medidas que cumplen con esa finalidad sensibilizadora, preventiva y de detección. Incluye acciones que buscan dar la mejor respuesta institucional – asistencial, de protección y de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, incidiendo en la atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables”.



PARTE TERCERA

LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE
DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA
LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Derechos laborales y de seguridad social

- 1.1. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA
- 1.2. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS
- 1.3. DERECHOS DEL PERSONAL ESTATUTARIO
- 1.4. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA



LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Derechos laborales y de seguridad social

1.1 DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 23 DE LA LOMPIVG)

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la LOMPIVG).

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La LOMPIVG, ha modificado el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), introduciendo un nuevo apartado 7 por el que se reconoce el derecho a la reducción de la jornada en los siguientes términos:

«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adapta-

1. Derechos laborales y de seguridad social

ción del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

La norma no fija por cuanto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que ya está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

Esta medida conlleva un problema que hace dificultoso que la trabajadora que sufre violencia de género pueda mantener su independencia económica, ya que implica la pérdida proporcional del salario, por ello CCOO defiende como medida complementaria de protección, la necesidad de modificar el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación.

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En el apartado 7 del artículo 37 del ET, también se reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. Pero al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, es a aquella a quien corresponde determinar como lo va a

ejercitar y por tanto en que términos quiere adaptar o flexibilizar su horario, u ordenarlo de otra forma, si bien en este ultimo caso se ha de estar a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente **previsto para resolver las discrepancias en reducción de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.**

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA

La LOMPIVG modificó el Art. 40 del E.T. introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Esta medida es 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 el derecho, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma u otra localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida va a poder ser utilizada sólo en los supuestos de empresas grandes.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro. Obligación que nace en cuanto la empresa tenga conocimiento de la situación de la

trabajadora y cuyo cumplimiento deben tener especial vigilancia la representación de los trabajadores.

Así mismo se contempla que el traslado tenga, inicialmente, carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar los seis meses la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo ya sin reserva del puesto de trabajo antiguo.

El carácter provisional del traslado hace más viable la utilización de este derecho, ya que la movilidad puede suponer una necesidad transitoria y no definitiva.

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

La LOMPIVG modificó el Art. 45 apartado 1 del E.T. para introducir una nueva letra n.

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T. **se modifica el Art. 48 del E.T. para introducir un nuevo apartado 6).**

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

Tras la suspensión del contrato, cuya duración inicial es de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerdo, la trabajadora victima de violencia de genero tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

(LGSS), se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo, a cuyos efectos se ha modificado el apartado 1.2 del Art. 208 de la LGSS., para incluir como situación legal de desempleo, la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La medida es muy efectiva pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que si tiene cotización suficiente puede percibir prestación de desempleo durante el período de suspensión.

La LOMPIVG ha modificado los arts. 124, 210 y 231 de la LGSS para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato por violencia de género:

- El período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo 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 la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirla el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su empleabilidad, etc.).

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

La LOMPIVG modifica el art. 49, apartado 1 del E.T. e introduce una nueva letra m.

«m) 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.»

La LOMPIVG, con las modificaciones introducidas en el Art. 49 del ET, ha reconocido el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que dicha extinción conlleva, si se reúne los requisitos de cotización, el derecho al percibo de prestación de desempleo, y a tal efecto se modifica el Art. 208. 1.1e) del la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción de su contrato de trabajo por la trabajadora víctima de la violencia de genero.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, la LOMPIVG ha introducido una **nueva disposición adicional, a cuadrágésima segunda, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el siguiente texto:**

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) 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 sobre la condición de víctima de violencia de genero”.

Así pues, para que una trabajadora víctima de la violencia de genero que ha suspendido o extinguido su contrato, pueda percibir la prestación de desempleo, ha de acreditar en el Servicio Publico de Empleo su situación de desempleo aportando una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de suspensión o extinción. Así mismo debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal.

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

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Art. 21.4 de la LOMPIVG.

«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora 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».

Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

La previsión contenida en el Art. 21.4 de la LOMPIVG no ofrece novedad alguna en cuanto a la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso, por el contrario si supone una novedad que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOMPIVG ha modificado el **Art. 52, letra d) del E.T.** para que no puedan 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”.

La LOMPIVG ha modificado el **Art. 55 apartado 5 letra b) del E.T.** para que sea declarado nulo el despido de “las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”:

Así mismo hay que señalar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) ha modificado el **Art. 53. 4b) del E.T.**, para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de “*las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,*

1. Derechos laborales y de seguridad social

de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el E.T., salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados».

En relación con el despido nulo de trabajadoras víctimas de la violencia de género hay que destacar la sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de octubre de 2008, que confirma la sentencia dictada por un Juzgado de lo social de Barcelona que declaró nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que fue despedida por la empresa NISSAN MOTOR IBERICA SA porque estando en situación de baja por enfermedad, “ha realizado vida totalmente normal”.

1.2 DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

La disposición adicional novena de la LOMPIVG modificó diversos artículos de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984) a efectos de reconocer derechos en su actividad profesional a las funcionarias víctimas de violencia de género. Posteriormente se publicó la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** que ha derogado los artículos de la Ley 30/84 modificados por la LOMPIVG e incorpora en su texto los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género, por lo que a efectos de análisis y divulgación se tendrá en cuenta la LOMPIVG y el EBEP.

FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Arts. 23 y 26 de la LOMPIVG.

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 82 párrafo último del EBEP:

“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”.

DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 82 párrafos primero y segundo del 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”.

DERECHO A LA EXCEDENCIA

Art. 89.1. del EBEP:

“La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.*
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- c) Excedencia por cuidado de familiares.*
- d) Excedencia por razón de VIOLENCIA de género”*

Art. 89. 5 del EBEP:

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

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

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

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

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO, REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Art. 49.d) del EBEP:

“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.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”.

1.3 DERECHOS PERSONAL ESTATUTARIO

Art. 2.2. del Estatuto Marco y el Art. 2.3 del EBEP.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no modificó la Ley 55/03 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas para las funcionarias. No obstante, las medidas establecidas por la LOMPIVG en relación con las funcionarias víctimas de la violencia de género y los derechos reconocidos por el EBEP, deben ser aplicables al personal estatutario, en virtud de lo dispuesto en el Art. 2.2. del Estatuto Marco y el Art. 2.3 del EBEP.

1.4 | DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

Derecho a la suspensión de las cotizaciones a la Seguridad Social

El Art. 21.5 de la Ley orgánica 1/2004, reconoce a las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el derecho a la suspensión de obligación de cotización a la Seguridad Social, durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta, y a cuyos efectos se toma una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Derecho a la adaptación del horario de la actividad

El Art. 14.5 de la Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo, reconoce a la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género, el derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Derecho a la extinción de su relación contractual

El Art. 15.1 g) de la Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo, reconoce a la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género, el derecho a extinguir la relación contractual como consecuencia de se su. No obstante la norma no se la exonera de indemnizar al cliente sin con el desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

Derecho de interrupción de la actividad

El Art. 16.1 e) de la Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo, reconoce a la trabajadora autónoma económicamente dependiente, como causa debidamente justificada de interrupción de la actividad, su situación de violencia de género.

Derecho a la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, desarrollada

por el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, reconoce a las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género, la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

El Art. 5 de la Ley, reconoce dicha situación como situación legal de cese de actividad.

El Art 6.d) dispone que las situaciones legales de cese de actividad en los supuesto de violencia de género, se acredita, “por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción”.

La disposición adicional sexta, dispone que, respecto de las socias trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado víctimas de violencia de género, que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar , acreditaran la situación legal de cese de actividad “ , por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción”.

El Art. 17 de la Ley, dispone que los Servicios Públicos de empleo tienen que tener en cuenta la situación de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, solicitantes y beneficiarios de la protección por cese de actividad, a los efectos de exigirles el cumplimiento de las obligaciones asumidas en el compromiso de búsqueda de empleo suscrito con los SEE.

Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social

A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género, son situaciones asimiladas al alta, los periodos considerados como de cotización efectiva, de acuerdo con lo previsto en el Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004. (Art. 4.6 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

2. Ayudas para el empleo de las víctimas de la violencia de género

- PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO.
- BONIFICACIÓN EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- BONIFICACIONES EMPRESARIALES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- SUBVENCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO.



2. Ayudas para el empleo de las víctimas de la violencia de género

■ PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO

La **LOMPIVG en el Art. 22** contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Se dispone expresamente que este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por **Real Decreto 1917/2008**, de 21 de noviembre, se aprobó el **Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**, en el que se incluyen, entre otras medidas, “incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad; incremento de las bonificaciones para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; participación con derecho al percibo de becas por asistencia, en cursos de formación profesional para el empleo, que en la medida de lo posible se llevara a cabo fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación; orientación individualizada en los Servicios Públicos de Empleo; concesión de subvenciones, sujeta a presupuesto, para financiar los gastos derivados del traslado y para compensar diferencias salariales en aquellos casos en que la trabajadora haya extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalice, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial en los términos recogidos en el párrafo siguiente”.

Asimismo, la **disposición adicional decimosexta de la LOMPIVG** dispone que los Servicios Públicos de Empleo deberán coordinarse para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

■ BONIFICACIÓN EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La **LOMPIVG en el Art. 21.3** dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 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 los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

■ BONIFICACIONES EMPRESARIALES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley 43/2006, de 26 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, modificada por la Ley 3/12, aprobó en sus Art. 1 el programa de bonificaciones a la contratación, estableciendo en el Art. 2.4 las bonificaciones a la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, tanto sea a tiempo completo como a tiempo parcial, en los siguientes términos y cuantías:

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

■ SUBVENCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

La Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo (BOE 7 junio) y declarada vigente por disp. derog. Única.1 h) de Real Decreto-ley núm. 3/2012, prevé, con carácter general, el incremento en un 10% de la cuantía de la subvención dirigida a mujeres cuando la beneficiaria sea víctima de violencia de género.

El Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, aprobado por Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre en cumplimiento del Art. 22 de la LOMPIVG, se dirige mayoritariamente a víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, no obstante también incluye en su artículo 8 una previsión de incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia, no obstante no se establecen nuevos incentivos, remitiéndose a los ya que estaban previstos en la mencionada Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio.



3. Otros derechos

- AYUDAS SOCIALES.
- RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.
- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- VIUDEDAD DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO SEPARADA O DIVORCIADA.
- JUBILACIÓN ANTICIPADA.
- ACCESO A LA VIVIENDA Y RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAYORES.



3. Otros derechos

■ AYUDAS SOCIALES

Art. 27 de la LOMPIVG, desarrollado por Real Decreto 1452/2005 de 2 diciembre.

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

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo y que por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional, lo que justificará con Informe emitido por el Servicio Público de Empleo.

La ayuda, financiada con cargo a los presupuestos generales del Estado, será concedida y abonada en un pago único por las Administraciones Autonómicas competentes en materia de servicios sociales, de conformidad con sus normas de procedimiento.

El importe de la ayuda (Art. 6 del RD 1452/2005) será, con carácter general, equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo, que podrá ampliarse a doce, a dieciocho, o en su caso, a veinticuatro meses, dependiendo de las responsabilidades familiares de la víctima y, de si ella o familiares a su cargo, tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. **Según se resume en el siguiente cuadro:**

		Víctima sin minusvalía	Víctima con = o >33% de minusvalía	Víctima con familiares con = o >33% de minusvalía	Víctima y familiares con = o >33% de minusvalía
Sin responsabilidad familiar		6 meses de subsidio de desempleo	12 meses		
Con responsabilidad familiar	Un familiar o menor acogido	12 meses	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = >65%)	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = >65%)	24 meses
	Dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor acogido	18 meses	24 meses	24 meses	

Elaboración: Dictamen 8, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el Art. 27 de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección contra la violencia de género. CES. Sesión extraordinaria Pleno 28-9-2005.

Ayudas económicas Art. 27 Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La disposición final 1 del Real Decreto núm. 570/2011, de 20 de abril, dispone la compatibilidad de las ayudas económicas reconocidas por el Real Decreto 1452/2005 de 2 diciembre, 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 éstas.

■ RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el Programa de RAI (**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**).

Para ser beneficiaria de esta ayuda económica por tal condición, la mujer víctima de violencia de género no debe convivir con el agresor, tiene que reunir los siguientes **requisitos**:

- ▶ Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- ▶ Estar inscrita como demandante de empleo.
- ▶ No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria.
- ▶ Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida, la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. A estos efectos, aunque la solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entiende cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido la solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Características de la RAI:

- ▶ La cuantía es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.
- ▶ Durante la percepción de la renta activa de inserción el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social.
- ▶ La duración máxima de la ayuda en cada Programa es de once meses.
- ▶ No se puede ser beneficiario de más de tres Programas de RAI.

En el Programa RAI se disponen especialidades para las mujeres víctimas de violencia de género:

- ▶ No se exige llevar 12 meses inscrito como demandante de empleo, ni tener 45 o más años de edad.

- ▶ Puede ser beneficiaria de un nuevo programa RAI aunque hubiere sido beneficiaria de otro programa RAI dentro de los 365 anteriores a la fecha de solicitud.
- ▶ Ayuda suplementaria de pago único, equivalente a tres meses de la cuantía de la RAI, si se ha visto obligada a cambiar de residencia por circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en este.
- ▶ Para mantener la confidencialidad sobre su domicilio, puede facilitar uno alternativo o un apartado de correos.

La percepción de la RAI es incompatible con la ayuda económica regulada en el Art. 27 de la Ley orgánica 1/2004 LOMPIVG.

■ PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Viudedad del condenado, orfandad y otras ayudas⁶.

Disposición Adicional primera, apartados 1 y 2 de la LOMPIVG y disposición adicional trigésima de la Ley 40/2007.

*“1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos. **En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.***

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin

6. No se incorpora en esta parte de la Guía la prestación por desempleo, ya analizada en los apartados correspondientes a la suspensión y extinción de los contratos.

convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquéllos”.

Con la medida introducida en el apartado 1, la LOMPIVG se imposibilita que el autor de la muerte pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima, Así mismo, también impide que el autor del delito de lesiones pueda beneficiarse en un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, de la pensión de viudedad generado por ésta, salvo reconciliación posterior al delito de lesiones entre el autor y la víctima. Siendo destacable por su relevancia, que la Ley 40/2007 ha modificado la disposición adicional primera de la LOMPIVG para que el importe de la pensión de viudedad incremente el de las pensiones de orfandad.

En el apartado 2, la LOMPIVG impide que se convierta en administrador de la pensión de orfandad a la que tienen derecho sus hijos, el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, y que con posterioridad fallezca por otras causas sin que hubiere mediado reconciliación entre ambos progenitores.

3. No tendrá la consideración de beneficiario, a título de víctima indirecta, de las ayudas previstas en la Ley 35/ 1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, quien fuera condenado por delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la ofendida fuera su cónyuge, excónyuge o estuviera o hubiera estado ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, durante, al menos, los dos años anteriores al momento del fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.

■ VIUDEDAD DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO SEPARADA O DIVORCIADA

El Art. 174.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, reconoce derecho a la pensión de viudedad a las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

■ JUBILACIÓN ANTICIPADA

La Ley 27/2011 de 1 agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce una nueva redacción del apartado 2 del art. 161 bis LGSS. Se introduce el siguiente párrafo “La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada”.

Art. 161 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, incluye como supuesto de acceso a la jubilación anticipada, siempre que se reúna los requisitos de edad, inscripción como desempleada y cotización exigidos en dicho precepto, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

■ ACCESO A LA VIVIENDA Y RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAYORES

Art. 28 de la LOMPIVG y disposición adicional decimoquinta

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores en los términos que determine la legislación aplicable.

Las mujeres víctimas de violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en su posición de demandantes de vivienda y a las ayudas financieras para su adquisición.

A estos efectos hay que tener en cuenta el **Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas 2013-2016.**



4. Tutela Procesal

5. Tutela Institucional



4. Tutela Procesal

Art. 139 de la Ley de la Jurisdicción Social

El ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y 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, se tramitan por el procedimiento urgente previsto en el **Art. 139 de la Ley de la Jurisdicción Social**, igualmente aplicable al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

El ejercicio de acciones laborales de protección contra la violencia de género está exceptuado de la conciliación o mediación previa (Art. 64 de la Ley de la Jurisdicción social).



5. Tutela Institucional

■ DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

(Art. 29 de la LOMPIVG y Real Decreto 237/2005 de 4 de marzo por el que se establecen el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer). (Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

La Delegación está adscrita al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y está encargada de formular las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y coordinar e impulsar cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

■ OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

(Art. 30 de la LOMPIVG Y Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer).

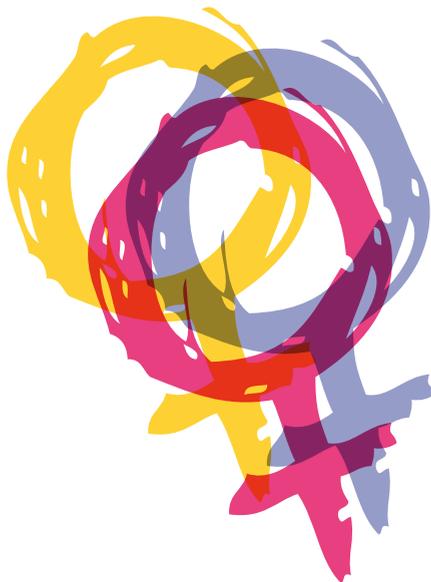
La LOMPIVG en su Art. 30.1 establece la constitución del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado, adscrito en la actualidad, al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Con la aprobación del Real Decreto 253/2006 de 3 de marzo, se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio. Las principales funciones del Observatorio serán actuar como órgano de recogida,

análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a la violencia de género procedente de las Administraciones Públicas así como de entidades privadas, en los distintos ámbitos de actuación social, sanitario, educativo, judicial y policial; elaborar informes, asesorar, evaluar el impacto de las políticas, formular recomendaciones y propuestas y realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

Asimismo, tiene entre sus funciones la de elaborar, difundir y remitir al Gobierno y a las comunidades autónomas, anualmente, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre las mujeres⁷, destacando las posibles necesidades de reformas normativas, con objeto de garantizar el máximo nivel de tutela para las mujeres víctimas de violencia.

El Observatorio está presidido por la persona titular de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y compuesto por representantes de los distintos ministerios, vocales de comunidades y ciudades autónomas, representantes de distintos organismos públicos, de los agentes sociales⁸ y de otras organizaciones y asociaciones cívicas, así como personas expertas en materia de violencia de género.



7. Ver Bibliografía adjunta. V Informe anual de Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer. (Anuario 2011). Ministerio de Sanidad

8. Comisiones Obreras y UGT ocupan sendas vocalías en el Observatorio estatal de violencia sobre la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

- ▣ Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016). Delegación del Gobierno para la violencia de género.
<http://msc.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/pdf/EstratgNacion.pdf>
- ▣ V Informe anual de Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer. (Datos a 2011). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género. Madrid 2012.
http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_15_V_Informe_Observatorio.pdf
- ▣ IV Informe anual de Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer. (Datos a 2010). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género. Madrid 2012.
http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf
- ▣ Informe sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer. Parlamento europeo. 2013.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0048+0+DOC+XML+V0//ES>
- ▣ Boletín estadístico anual 2012. Delegación del Gobierno para la violencia de género.
<https://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/laDelegacionInforma/pdfs/BoletinEstadistico2012.pdf>
- ▣ Balance de siete años de la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (2005-2012).
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero/Actividad_del_Observatorio/Informes_de_violencia_domestica/Balance_de_siete_anos_de_la_creacion_de_los_Juzgados_de_Violencia_sobre_la_Mujer_2005_2012
- ▣ Análisis de las sentencias dictadas por los Tribunales del Jurado y por las Audiencias Provinciales en el año 2010, relativas a homicidios y/o asesinatos consumados entre los miembros de la pareja o ex-pareja.
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero/Grupos_de_expertos/Analisis_de_las_sentencias_dictadas_por_los_Tribunales_del_Jurado_y_por_las_Audiencias_Provinciales_en_el_ano_2010_relativas_a_homicidios_y_o_asesinatos_consumados_entre_los_miembros_de_la_pareja_o_ex_pareja
- ▣ Informe sobre víctimas mortales de la violencia de género y de la violencia doméstica en el ámbito de la pareja o ex pareja en 2011. Observatorio contra la violencia doméstica y de género del CGPJ.
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero/Actividad_del_Observatorio/Informes_de_violencia_domestica/Informe_sobre_victimas_mortales_de_la_violencia_de_genero_y_de_la_violencia_domestica_en_el_ambito_de_la_pareja_o_ex_pareja_en_2011

- ⊗ Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género. INE. Año 2011.
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t18/p468&file=inebase>
- ⊗ Macroencuestas sobre Violencia de Género de 1999, 2002, 2006 (Instituto de la Mujer) y 2011 Delegación del Gobierno para la violencia de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
<http://msc.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/home.htm>
- ⊗ Formación contra la violencia de género. Nuño, L; Antón, E.; Brunel S; Urbano, E.; Silván E.; Edita FOREM, 2009.
- ⊗ Evaluación de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género. Informe a tres años. Ministerio de Igualdad. Madrid 2008.
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/seguimientoEvaluacion/DOC/InformeTresLey.pdf>
- ⊗ Sistema de Indicadores y variables sobre la violencia de género sobre el que construir la base de datos del Observatorio estatal de violencia sobre la mujer. Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección: Contra la violencia de género. Documentos. Madrid 2007.
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/librocoleccionVG/libro1anexo.htm>
- ⊗ Lo que usted debe saber sobre violencia de género. Torres, L.; Antón, E. Edita Caja España. 2005.
http://www.cajaespana.es/Images/VIOLENCIA%20DE%20GENERO_tcm6-33400.pdf
- ⊗ Informe Amnistía Internacional: Obstinada realidad, derechos pendientes, “Tres años de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género”.
<https://doc.es.amnesty.org/cgi-bin/ai/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=SIAI&DOCR=1&SORT=&RNG=10&SEPARADOR=&&INAI=EUR410108>
- ⊗ Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, aprobado por Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.
- ⊗ Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012.
[http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_atencion_prevenccion_violencia_genero_poblacion_extranjera_inmigrante\(2009_2012\).pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_atencion_prevenccion_violencia_genero_poblacion_extranjera_inmigrante(2009_2012).pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Recursos/>

CGPJ Observatorio violencia doméstica y de género

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

ONU MUJERES

<http://www.unwomen.org/es/>

CCOO Secretaría confederal de Mujer e Igualdad

http://www.ccoo.es/cscoco/Areas:Mujeres_e_igualdad

DIRECTORIO SECRETARÍAS DE LA MUJER CCOO

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
☎ 954 50 70 25
www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
☎ 976 23 91 85
www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS

DE ASTURIAS
Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
☎ 985 25 71 99
www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
☎ 942 22 77 04
www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
☎ 983 39 33 55
www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1-1ª
45001 TOLEDO
☎ 925 25 51 00
www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Vía Laietana, 16
08003 BARCELONA
☎ 93 481 27 00
www.ccoo.cat
www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO. DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
☎ 944 24 34 24
www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
☎ 924 31 99 61
www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
☎ 981 57 44 00
www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO. DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
☎ 971 72 60 60
www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
☎ 928 44 75 04
www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
☎ 91 536 51 98
www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
☎ 968 95 50 30
www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA

☎ 948 24 42 00

www.ccoo Navarra.org

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO.**PAÍS VALENCIA**

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA

☎ 96 388 21 00

www.pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO

☎ 941 23 81 44

www.rioja.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª Plta
51001 CEUTA

☎ 956 51 62 43

www.ceuta.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º planta
29803 MELILLA

☎ 952 67 65 35

www.melilla.ccoo.es

FITEQA

Rios Rosas, 44-A-1º
28003 MADRID

☎ 91 757 25 68

www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS

Arenal, 11-1º
28013 MADRID

☎ 91 757 26 06

www.ccooactividadesdiversas.org

FSC

Fernández de la Hoz, 21-1ª
28010 MADRID

☎ 91 540 92 95

www.fct.ccoo.es

FEDERACIÓN INDUSTRIA

C/Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID

☎ 91 319 19 44

www.minerometal.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza. Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 66 / 93 481 27 91

www.ccooagroalimentaria.org

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pío Baroja, 4
28009 MADRID

☎ 91 540 92 02

www.pensionistas.ccoo.es

FECOHT

Pza. Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 21

www.fecoht.ccoo.es

COMFIA

Pza. Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 82

www.comfia.net

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza. Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 85

www.sanidad.ccoo.es

FECOMA

Pza. Cristino Martos, 4
28015 MADRID

☎ 91 540 92 16

www.fecoma.es



**secretaría confederal
de mujer e igualdad**



Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

El FSE invierte en tu futuro