

ASPECTOS SOCIOLABORALES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2.004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

FRANCISCA TRUJILLO GUIOTE

Secretaria Judicial

Resumen: Este artículo analiza los cambios introducidos en la legislación laboral y de funcionarios públicos por la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se estudian las modificaciones introducidas al Estatuto de los Trabajadores y el Programa de Inserción Socio-Laboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, detallando las medidas encaminadas a la inserción socio-laboral de estas víctimas; tanto el itinerario a seguir, como las medidas de preformación y de formación laboral. Así mismo, se analizan los cambios en el funcionariado.

Se consideran, por un lado, los nuevos derechos laborales que se reconocen a las víctimas y, por otro, las ayudas económicas que se establecen para ellas y los incentivos a que tienen derecho las empresas que las contraten. Todo ello con la finalidad de dar una independencia económica a la víctima que le permita desvincularse de su agresor.

Palabras clave: violencia de género, derechos laborales, ayudas económicas.

Abstract: This article analyzes the changes that the Organic Law of Comprehensive Protection Measures against Genre Violence has introduced into the labour legislation and of the public civil servants.

It studies the modifications made on the Workers Statute and the Socio-Labor Insertion Programme for Women Victims of Genre Violence, detailing the measures designed to the socio-labour insertion of these

victims; the itinerary to follow as well as the pre-training and labour measures. Also, the changes in the civil servant system are analyzed.

On one hand, the new labour rights that the victims are recognized and on the other hand, the economic aids set for them together with the incentives to which are entitled the companies that recruit them are considered. All of it with the purpose of giving the victims an economic independence so that they can break up all ties with their aggressors.

Key words: genre violence, labour rights, economic aids.

Sumario: Introducción.–I. Desarrollo del Programa de Acción Específico dentro del Plan de Empleo del Reino de España para las mujeres objeto de violencia de género.–I.1. Medidas de inserción Socio-Laboral.–I.1.A. Itinerario de Inserción Socio-Laboral.–I.1.B. Programa Formativo Específico para favorecer la Inserción Socio-Laboral.–I.2. Seguimiento y evaluación del Programa de Inserción Socio-Laboral.–II. Derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.–II.1. La reducción o la reordenación del tiempo de trabajo.–II.2. La movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.–II.2.A. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las víctimas.–II.3. Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.–II.4. La extinción del contrato de trabajo.–II.4.A. Incentivos por diferencias salariales por extinción del contrato de trabajo.–II.4.B. Incentivos para el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.–II.4.C Ayudas económicas establecidas para las empresas que contraten mujeres víctimas de violencia de género.–III. Breve referencia a las funcionarias públicas víctimas de la violencia de género.–IV. Conclusiones.

INTRODUCCIÓN

La violencia familiar ha sido definida como toda acción u omisión de uno o varios miembros de la familia que da lugar a lesiones, vejaciones u otras situaciones similares en uno o varios miembros de la misma¹.

La violencia de género es, dentro de la violencia doméstica, una de las mayores lacras de la sociedad, tanto en la actualidad como en el pasado. «El hombre es lobo para el hombre»², incluso si hay una relación de pareja en la que domina un proyecto de unión de vidas.

¹ Aguilar, Salvador; Cerezo Domínguez, Ana Isabel y otros. Actuaciones policiales en riñas domésticas. Boletín Criminológico.n.º 9, Abril de 1.995, p. 2.

² Hobbes Thomas, siglo XVII: *Homo homini lupus*.

Según las Naciones Unidas³, violencia de género es:

»Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

En España, la violencia de género se combate específicamente a través de la *Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*⁴, que en su artículo 1.1 la define diciendo:

«La presente ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia».

Y el apartado 3 de este artículo 1 continúa matizando:

»La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

Este tipo de violencia ha de ser combatida desde todos los campos, dando lugar a una protección integral de la víctima. Cuando se habla de protección integral se abarca el problema desde el ámbito educativo, el ámbito sanitario, los medios de comunicación, el ámbito penal y civil y, lógicamente, el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 1/2.004 regula los derechos asistenciales, económicos, laborales y funcionariales de las víctimas de violencia de género en su Título II. *Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género*, estructurándose en los siguientes Capítulos:

Capítulo I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.

Capítulo II. Derechos laborales y prestaciones de la seguridad social.

Capítulo III. Derechos de las funcionarias públicas.

Capítulo IV. Derechos económicos.

³ Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1.993.

⁴ En adelante Ley Orgánica 1/2.004.

Estos derechos modifican distintas disposiciones normativas según se determina en las siguientes Disposiciones Adicionales de la Ley Orgánica 1/2.004:

- a. La Disposición Adicional Séptima: Que introduce modificaciones en el *Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*⁵.
- b. La Disposición Adicional Octava: Que modifica el *Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*⁶.
- c. La Disposición Adicional Novena: Que introduce modificaciones en *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública*⁷.

Nosotros, dentro de este artículo, nos centraremos, en primer lugar, en los derechos laborales y económicos de las mujeres trabajadoras y terminaremos con una breve referencia a los derechos de las funcionarias públicas, pasando por los derechos económicos que se reconoce a las víctimas que tengan especiales dificultades para encontrar un empleo y los incentivos a las empresas que las contraten.

Así, la Ley Orgánica 1/2.004, en el apartado 1 del artículo 21. *Derechos laborales y de la Seguridad Social*, reconoce a las víctimas de violencia de género que trabajen por cuenta ajena los derechos a:

1. La reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo.
2. La movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
3. Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y
4. La extinción del contrato de trabajo.

Estos derechos, como ya hemos dicho, son introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2.004.

Como refuerzo de los derechos 1º, 2º y 3º anteriormente enumerados, el artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores establece la nulidad del despido de las trabajadoras que los ejerciten.

⁵ En adelante Estatuto de los Trabajadores.

⁶ En adelante Ley General de la Seguridad Social.

⁷ En adelante Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2.004, en su apartado 5, reconoce la suspensión de la obligación de cotizar, durante un periodo de seis meses, a las víctimas de violencia de género que trabajen por cuenta propia y que se vean obligadas a cesar en su actividad. Este periodo será considerado como de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y su situación será asimilada al alta.

Para acreditar las situaciones de violencia que dan lugar a los derechos del artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2.004, se requiere una orden de protección a favor de la víctima o, con carácter excepcional, un informe del Ministerio Fiscal indicando que existen indicios de violencia de género, en tanto se dicta la orden de protección⁸. Esta acreditación se completa con el artículo 3.2 del *Real Decreto 1.917/2.008, de 21 de Noviembre, por el que se aprueba el Programa de Inserción Socio-Laboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género* que establece que:

«La situación de violencia de género se acredita:

- a) A través de sentencia condenatoria.
- b) A través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.
- c) A través de la orden de protección acordada a favor de la víctima o, excepcionalmente, 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».

Por su parte, el artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2.004 establece la inclusión de un Programa de Acción Específico dentro del Plan de Empleo del Reino de España para aquellas mujeres objeto de violencia de género que incluirá medidas para que puedan iniciar actividades por cuenta propia.

Hay que señalar que el artículo 27 de la misma Ley Orgánica no olvida a las víctimas que por su edad, falta de preparación o circunstancias sociales tengan especiales dificultades para encontrar trabajo y no puedan participar en los programas de empleo establecidos para su inserción laboral. En este caso, cuando se carezca de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (excluidas las pagas extraordinarias), recibirán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado una ayuda de pago único equivalente a 6 meses de

⁸ Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2.004: Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre los trabajadores.

subsidio por desempleo. Si concurren circunstancias adicionales esta cuantía se incrementará:

- a) Hasta 12 meses en caso de minusvalía igual o superior al 33%.
- b) Hasta 18 meses si hay cargas familiares.
- c) Hasta 24 meses si alguno de los familiares a su cargo es el que padece la minusvalía.

I. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN ESPECÍFICO DENTRO DEL PLAN DE EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA PARA LAS MUJERES OBJETO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En desarrollo del artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2.004, se promulga el *Real Decreto 1.917/2.008, de 21 de Noviembre, por el que se aprueba el Programa de Inserción Socio-Laboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género*⁹. Este Real Decreto busca, como políticas activas, dar ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género para conseguirles, a través de un empleo, una independencia económica y personal con la que romper el nexo de unión con su agresor (no olvidemos que una de las formas de violencia ejercida sobre estas mujeres, o consecuencia de ella, es su aislamiento social y laboral y la pérdida de la autoestima).

Estas políticas activas han de ser razonables y proporcionadas según se establece en el artículo 11 de la *Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y en esta misma ley, en su artículo 14.6, se considera, de manera específica, a las mujeres víctimas de violencia de género como un colectivo de especial vulnerabilidad.

Según el artículo 4 del Real Decreto 1.917/2.008, las Administraciones Públicas competentes en materia de empleo crearán Puntos de Atención a las Víctimas de Violencia de Género donde se prestará atención especializada y confidencial.

Estos Puntos de Atención, según establece la Disposición Adicional Primera de este Real Decreto, serán atendidos por personal especializado con formación en igualdad y violencia de género que ofrecerán información sobre los programas, derechos y ayudas y subvenciones. Cuando sea necesario, las víctimas se derivarán hacia los itinerarios de inserción socio-laboral.

⁹ En adelante Real Decreto 1.917/2.008.

Por su parte, el artículo 3 del mismo Real Decreto determina que son objeto del programa establecido en él las mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo y, además, se incluye específicamente en el programa a las mujeres incorporadas al Programa de Renta Activa de Inserción, tal y como se establece en el *Real Decreto 1.369/2.006, 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*.

I.1. Medidas de inserción Socio-Laboral

En los artículos 6 y 7 del *Real Decreto 1.917/2.008* se establecen, respectivamente, el Itinerario de Inserción Socio-Laboral y el Programa Formativo Específico para favorecer la inserción socio-laboral.

I.1.A. Itinerario de Inserción Socio-Laboral

La inserción socio-laboral ha de ser individualizada y adecuada a los recursos y las circunstancias personales de la víctima de violencia de género inscrita como demandante de empleo, pero no se descarta que el técnico especializado que lleve a cabo el acompañamiento tutelado considere adecuadas y beneficiosas acciones generales de orientación (grupos de búsqueda de empleo, talleres de entrevistas, sesiones informativas o de motivación, etc.), en el proceso de inserción socio-laboral por cuenta propia o ajena.

El técnico especializado será responsable del seguimiento, coordinación y evaluación de las distintas acciones en que participe la víctima hasta completar el proceso de inserción socio-laboral.

I.1.B. Programa Formativo Específico para favorecer la Inserción Socio-Laboral

Dentro del Itinerario de Inserción Socio-Laboral se puede encuadrar un Programa de Formación Específico con dos fases, una de Preformación y otra de Formación Profesional para el empleo. El técnico especializado determinará si la víctima participará en las dos fases del Programa o sólo en la segunda:

- a) *Fase de Preformación*: Tiene como finalidad dar a la víctima motivación para su incorporación o reincorporación al mer-

cado laboral, desarrollarles las habilidades sociales necesarias y, en caso necesario, dotarlas de una cualificación básica para acceder al mercado de trabajo.

Esta fase es previa a la de Formación Profesional y se lleva a cabo a través de servicios sociales, organismos de igualdad, ONG's y otros organismos o entidades disponibles en cada Comunidad Autónoma y se coordinarán por el Servicio Público de Empleo, teniendo en cuenta las necesidades específicas de extranjería, idioma o discapacitación de las interesadas.

- b) *Fase de Formación Profesional*: Consiste en la participación de las víctimas en las acciones formativas ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo.

La Formación Profesional se realizará de conformidad con el *Real Decreto 395/2.007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo* que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento¹⁰; reconociendo, además, en su artículo 5.3.a), a las víctimas de violencia de género como colectivo con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo.

El párrafo segundo del artículo 7 del Real Decreto 1.917/2.008 determina que el objetivo de esta fase es proporcionar formación para el empleo en distintas especialidades que se adapten al perfil inicial de la víctima y que pertenezcan a sectores de actividad con capacidad para generar empleo, garantizando de esta forma su inserción en el mercado laboral.

Según el artículo 25.3 del Real Decreto 395/2.007, se potenciarán acuerdos con las empresas para realizar prácticas profesionales, intercambiar tecnologías y personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán relación laboral entre las víctimas y las empresas colaboradoras.

Además, según el artículo 7.b) del Real Decreto 1.917/2.008, se procurará que las acciones formativas incluyan compromisos de contratación de, al menos, el 60% de las participantes, tal y como se contempla en los artículos 22.1.d) y 23.2.d) del Real Decreto 395/2.007.

¹⁰ Artículo 2.1 del Real Decreto 395/2.007.

Se le reconocerá a las víctimas participantes una beca por asistencia de 10 euros por día lectivo, compatible con las ayudas y becas que reconoce el artículo 25.4 del Real Decreto 395/2.007 (ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento y otras que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes).

I.2. Seguimiento y evaluación del Programa de Inserción Socio-Laboral¹¹

Para el seguimiento del Programa de Inserción Socio-Laboral se crea una Comisión de Seguimiento, adscrita al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Servicio Público de Empleo Estatal. Esta Comisión de Seguimiento se reunirá al menos dos veces al año y estará compuesta por:

1. Un representante del Servicio Público de Empleo Estatal con rango, al menos, de Subdirector General, que la presidirá.
2. Un representante de la Dirección General para la Igualdad, del Ministerio de Igualdad, que tendrá, al menos, el rango de Subdirector General y que asumirá la Vicepresidencia.
3. Un representante de cada Comunidad Autónoma con competencias en trabajo, empleo y formación.

Los Servicios Públicos de Empleo remitirán información trimestral a la Comisión, que será, a su vez, transmitida a los interlocutores sociales a través del Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, la Comisión de Seguimiento elaborará una memoria anual sobre la evaluación de las actuaciones realizadas.

II. DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Como hemos visto anteriormente, la Ley Orgánica 1/2.004 modifica el Estatuto de los Trabajadores reconociendo una serie de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género. Por su parte, el Real Decreto 1.917/2.008 les otorga unas ayudas económicas, además de las prestaciones de la Seguridad Social.

¹¹ Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1.917/2.008.

Para percibir las prestaciones de la Seguridad Social el beneficiario ha de adquirir un compromiso de actividad. Este compromiso de actividad se define en el artículo 231.2 de la Ley General de la Seguridad Social como el que adquiere el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en la ley.

A continuación, se establece que para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

A continuación detallamos cada uno de esos derechos y las ayudas económicas que perciben, en su caso.

II.1. La reducción o la reordenación del tiempo de trabajo

El artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de evitar que el agresor conozca los horarios de la víctima, regula la reducción y la adaptación, flexibilización u otras formas de reordenación del tiempo de trabajo, estableciendo que la reducción de la jornada implicará la subsiguiente reducción proporcional del salario y que estos derechos se aplicarán de acuerdo con los convenios colectivos o por acuerdos entre la empresa y la víctima.

Con respecto a la reordenación del tiempo de trabajo podría entenderse que sólo se puede ejercitar el derecho si en la empresa hubiera distintas formas de ordenar el tiempo de trabajo. En caso de considerarse así, en las empresas donde sólo hay una forma de ordenación del tiempo de trabajo el derecho quedaría sin vigor, lo que quitaría fuerza a la medida.

Refiriéndose a la reducción de la jornada de trabajo, en el Estatuto de los Trabajadores no se fija el tiempo de reducción, quedando sometido a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, y, en defecto de estos, el tiempo de reducción se fijará por acuerdo entre empresario y trabajadora.

En caso de desacuerdo entre empresario-trabajadora se estará a lo dispuesto en el artículo 138 bis del *Real Decreto Legislativo 2/1.995, de*

7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral¹², es decir, la trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social. Una vez presentada la demanda, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente, se dispondrá la vista en el plazo de cinco días y se dictará sentencia firme en tres días más. Este procedimiento es el establecido para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

En caso de que la trabajadora quiera reincorporarse a la jornada normal, deberá preavisar a la empresa con un período de quince días de anticipación.

Además, el artículo 52.d, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores determina que no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, aunque, según establece la Ley Orgánica 1/2.004, en su artículo 21.4, la trabajadora está obligada a comunicar a la empresa, lo antes posible, las ausencias que se den por esta causa.

Finalmente, para evitar la pérdida de derechos, se establece que, en caso de situación de desempleo, cuando se ha dado la reducción de la jornada por violencia de género, las bases de cotización se incrementarán hasta el 100% de su cuantía¹³.

II.2. La movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo

Se regula en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a la víctima de violencia de género estas vacantes o las que se vayan a producir.

En caso de hacerse uso de este derecho, se le reservará a la víctima el puesto de trabajo anterior durante el plazo de 6 meses, a partir

¹² Según la redacción dada por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la Legislación Procesal para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial.

¹³ Artículo 211.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

de los cuales la víctima optará por reincorporarse o por continuar en el nuevo puesto, en cuyo caso decaerá el derecho a la reserva del puesto de trabajo anterior.

Cuando una empresa formalice un contrato de interinidad al producirse la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo de una trabajadora, las empresas tendrán derecho a la bonificación del 100% de las cuotas por contingencias comunes de la Seguridad Social durante 6 meses¹⁴.

La finalidad de esta medida es que la víctima no pueda ser localizada por su agresor, al desconocer éste su centro de trabajo.

II.2.A. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las víctimas

A los efectos del Real Decreto 1.917/2.008, se considera movilidad geográfica el traslado de la residencia habitual como consecuencia de la contratación a una localidad a más de cincuenta kilómetros de la de origen, salvo que el destino u origen sean Ceuta y Melilla, o los desplazamientos interinsulares.

En estos casos de movilidad geográfica, las víctimas tendrán derecho a las siguientes subvenciones:

- a) Gastos de desplazamiento: Tanto los gastos de desplazamiento de la víctima como los de los familiares que estén a su cargo estarán cubiertos con las siguientes ayudas:
 1. En caso de utilizar línea regular de transporte público, se les pagará el importe de los billetes en segunda clase, turista o equivalente.
 2. En caso de utilizar vehículo particular, el Real Decreto 1.917/2.008 se remite a las cuantías establecidas por las Administraciones Públicas, a las que se añadirá el importe de los peajes que se justifiquen.
- b) Gastos de transporte de mobiliario y enseres: Se cubrirá el coste del transporte desde la localidad de origen a la de destino, estableciéndose el máximo de 4 veces el IPREM mensual.
- c) Gastos de alojamiento: Se tendrá derecho al abono del alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje de la víc-

¹⁴ Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2.004.

tima y familiares a su cargo durante los doce primeros meses de vigencia del contrato con el límite de 10 veces el IPREM mensual.

- d) Gastos de guardería y de atención a personas dependientes: Se cubrirán los gastos por guarderías y centros de educación infantil de los hijos dependientes y los de atención de las personas dependientes a su cargo durante los doce primeros meses hasta 4 veces el IPREM mensual.

II.3. Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo

De acuerdo con el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora-victima podrá decidir suspender la relación laboral y, como en el caso anterior de movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, el artículo 48.6 del Estatuto establece una reserva inicial del puesto de trabajo de 6 meses, salvo que de las actuaciones judiciales resultase el derecho a una suspensión por un periodo superior, en cuyo caso se ampliará la suspensión con reserva del puesto de trabajo por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18 meses en que decaerá el derecho.

La Ley General de la Seguridad Social establece que la suspensión de la relación dará derecho a la situación legal de desempleo¹⁵, considerándose como tiempo de cotización, a efecto de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo la duración de la misma¹⁶. Además, 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 prestación¹⁷.

En el caso de suspensión de la relación laboral, se suspende, también, la obligación de remuneración por parte del empresario pero, como hemos dicho, al quedar la trabajadora en situación legal de desempleo, puede cobrar la prestación correspondiente¹⁸.

Al igual que en el caso de movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, cuando la empresa formalice un contrato de interinidad por producirse la suspensión de la relación laboral con reserva del

¹⁵ Artículo 208.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁶ Artículo 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁷ Artículo 210.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁸ Artículo 11 del Real Decreto 1.917/2.008.

puesto de trabajo, tendrá derecho a la bonificación del 100% de las cuotas por contingencias comunes de la Seguridad Social durante el periodo que dure la suspensión del contrato¹⁹.

II.4. La extinción del contrato de trabajo

Finalmente, el Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 49.1.m), que el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

Conforme al artículo 208.1.1.e) de la Ley General de la Seguridad Social, esta extinción del contrato, como en el caso de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dará derecho a la situación de desempleo, no considerándose una extinción voluntaria del contrato. En ambos casos, la acreditación de la situación legal de desempleo se acreditará con una comunicación escrita del empresario, junto con la orden de protección pertinente o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal donde se indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género²⁰.

Recordemos que el compromiso de actividad que han de adquirir los beneficiarios de las prestaciones²¹ (búsqueda activa de empleo, aceptación de colocación adecuada y participación en acciones específicas de motivación, información, orientación formación, reconversión o inserción profesional, etc.), se verá atemperado por los Servicios Públicos de Empleo en atención a la condición de violencia de género.

II.4.A. Incentivos por diferencias salariales por extinción del contrato de trabajo

En caso de extinción voluntaria del contrato de trabajo por la víctima y contrato posterior indefinido o temporal, por seis o más meses, con reducción del salario y reducción de la base de cotización por contingencias comunes, se le reconoce a la víctima una compensación mensual equivalente a la diferencia entre las bases de cotización, con el límite de 500 euros mensuales durante doce meses.

¹⁹ Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2.004.

²⁰ Disposición Adicional Cuadragésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social.

²¹ Artículo 231.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas bases se calcularán promediando el periodo de seis meses del nuevo contrato y los últimos seis meses del contrato anterior o periodo inferior. En caso de que uno de los contratos sea a tiempo parcial, el cálculo se efectuará de forma proporcional a la jornada a tiempo completo.

II.4.B. Incentivos para el inicio de una nueva actividad por cuenta propia

A la hora de regular los incentivos para el inicio de una nueva actividad por cuenta propia, el Real Decreto 1.917/2.008 se remite a la *Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales 1.622/2.007, de 5 de Junio, por la que se regula la Concesión de Subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo o norma que la sustituya.*

Dicha Orden considera a las mujeres víctimas de violencia de género un colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, por lo que establece que las subvenciones y ayudas que les reconoce se incrementarán en un 10% respecto a las establecidas para las demás trabajadoras²².

II.4.C. Ayudas económicas establecidas para las empresas que contraten mujeres víctimas de violencia de género

Según la Disposición Final Primera del Real Decreto 1.917/2.008, podrán beneficiarse de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social aquellas empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género sin que sea necesaria su inscripción como demandante de empleo y establece una cuantía de 125 euros al mes (1.500 euros anuales) durante 4 años desde la contratación. Esta Disposición Final Primera es completada por el artículo 2, apartados 4 y 7 de la *Ley 43/2.006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo* que determinan, respectivamente, que:

- a) En el caso de contratación temporal, la bonificación será de 50 euros mensuales (600 euros anuales), durante toda la vigencia del contrato.
- b) Si el contrato es a tiempo parcial, a la bonificación se le aplicará un porcentaje proporcional a la jornada pactada en el contrato y se le sumarán 30 puntos, sin que se puedan superar los 125 euros mensuales.

²² Artículo 8 del Real Decreto 1.917/2.008.

Con carácter general, establece el artículo 5 del Real Decreto 1.917/2.008, las medidas reguladas en él son compatibles entres sí y con otras establecidas con la misma finalidad por otras Administraciones o entes, nacionales o internacionales, salvo las ayudas a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género del artículo 9 que estarán sometidas a los límites establecidos en el artículo 7.3 de la *Ley 43/2.006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo*. En este último artículo se establece que las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, junto con otras medidas de apoyo público para la misma finalidad, no podrán superar el 60 % del coste salarial anual del contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, que se someterán a la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de estas personas en estos Centros.

La gestión de todas estas subvenciones es competencia del Servicio de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas las competencias de políticas activas de empleo.

Para concluir, en el artículo 26.1 de la *Ley 56/2.003, de 16 de Diciembre, de Empleo* se habilita al gobierno para establecer programas de fomento al empleo para los colectivos que se encuentren con dificultades especiales para encontrar empleo (colectivo en el que se encuadran las víctimas de la violencia de género) y, en la Disposición Final Segunda de la *Ley 43/2.006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo* se autoriza al Gobierno para incrementar las ayudas a la contratación indefinida de estas mujeres.

III. BREVE REFERENCIA A LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2.004 establece medidas análogas a las establecidas para las trabajadoras con contrato laboral pero tiene en cuenta las diferencias de régimen jurídico de la Función Pública. Así, no recoge la situación de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (aunque existe la renuncia a la situación de funcionario que establece el artículo 64 de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*) y, como medida equivalente a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto, establece la excedencia con reserva del puesto de trabajo.

Con respecto a la excedencia por razones de violencia de género se establece que las funcionarias tendrán derecho a ella sin necesidad de

tiempo mínimo de servicios previos y sin ningún plazo de permanencia en excedencia. Se le reservará el puesto de trabajo durante 6 meses, siendo computables a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Este periodo se podrá ampliar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses cuando así se resulte de las medidas judiciales de protección²³.

No obstante, el ejercicio del derecho a la excedencia prevista para las funcionarias conlleva el problema de que la funcionaria se ve privada de salario, sin que se regule el derecho a la prestación por desempleo, lo que discrimina a la víctima con respecto a las trabajadoras sujetas al Estatuto de los Trabajadores y les dificulta la independencia de su agresor. Para la excedencia se podría haber establecido una retribución análoga a la que se estableció por el artículo 29.5 de la *Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública* para los funcionarios excedentes en expectativas de destino.

Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a la movilidad geográfica, al establecerse que en el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban para facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración con los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género²⁴.

La funcionaria que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios por motivos de violencia de género, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre disponible. La Administración estará obligada a comunicarle las vacantes en la misma localidad o en las localidades que la víctima solicite²⁵.

Al igual que para las restantes trabajadoras, se establece que las faltas de asistencia justificadas por los servicios sociales de atención o salud tendrán la consideración de faltas justificadas²⁶.

Así mismo, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo

²³ Artículo 29.8 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

²⁴ Artículo 17.3 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

²⁵ Artículo 20.1.i) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

²⁶ Artículo 25 de la Ley Orgánica 1/2.004 y artículo 30, apartado 5 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso²⁷.

IV. CONCLUSIONES

La Ley Orgánica 1/2.004, con independencia de las controversias que haya suscitado en otros campos, como pueda ser la discriminación negativa que introduce en el ámbito penal, atiende a las mujeres víctimas de violencia de género en sus necesidades socio-laborales de una forma coherente y ordenada.

Como hemos dicho anteriormente, la Ley Orgánica 1/2.004 es una ley de protección integral que abarca el problema desde una perspectiva multidisciplinar, incluyendo el ámbito educativo, el ámbito sanitario, los medios de comunicación y, lógicamente, el ámbito penal, civil y laboral.

Desde el punto de vista laboral, por un lado, introduce modificaciones imprescindibles en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y, por otro, crea el Programa de Acción Específico dentro del Plan de Empleo del Reino de España para las Mujeres objeto de Violencia de Género donde se introducen medidas para la inserción socio-laboral de estas mujeres. También modifica la Ley General de la Seguridad Social para adaptarla a la protección de las víctimas de la violencia de género.

El problema de la violencia de género no es un problema nuevo y estas agresiones intentaban evitarse y remediarse desde antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2.004, aunque con medidas dispersas. La novedad de esta Ley Orgánica es que reconoce y amplía las medidas que se habían establecido anteriormente, dotando de una mayor cobertura a las víctimas de violencia de género.

Por otra parte, las políticas activas del Real Decreto 1.917/2.008 tampoco son ninguna novedad, salvo excepciones. Por ejemplo, existían, desde principios de 2.004, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las empresas que contratasen mujeres víctimas de violencia de género (en aquel entonces «malos tratos»), desde el año 2.003 existía el Programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para

²⁷ Artículo 30.5 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

encontrar empleo, donde se incluían a las víctimas de violencia doméstica y se les reconocían ayudas por cambio de residencia, etc. No obstante, este Real Decreto ha servido para compilar, ordenar y sistematizar estas ayudas de carácter disperso.

Como colofón a todo lo anteriormente dicho, la Ley Orgánica 1/2.004 y demás legislación laboral que busca la protección de las víctimas de la violencia de género dan lugar a una mayor seguridad y estabilidad de estas mujeres, por lo que hemos de dar un visto bueno a estas normas.

