

DERECHOS LABORALES, ECONÓMICOS Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA LOMPIVG¹.

María Luisa Revuelta Alonso,
DTS, Lic. en Ciencias del Trabajo,
Prof. de Trabajo Social, EUTS de León.

RESUMEN

El aumento considerable de la violencia, principalmente la de género ha hecho urgente y necesaria una ley de medidas de protección integral contra la misma. Su propia denominación resultó polémica siendo claro el pronunciamiento al respecto de la Real Academia Española.

La LOMPIVG logra ofrecer un enfoque integral y multidisciplinar del tema, suponiendo la misma un gran avance en el reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora víctima de la violencia. Se abarcan tanto los aspectos preventivos, educativos, asistenciales y de atención posterior. El problema se debe erradicar ya que constituye un grave atentado contra los derechos humanos de las mujeres.

PALABRAS CLAVE

Violencia, género, violencia doméstica, Derechos laborales

1.- La expresión Violencia de Género

Ante el anuncio de que el Gobierno iba a presentar una Ley integral contra la violencia de género, la Real Academia Española elaboró un Informe sobre el aspecto lingüístico de la denominación, considerando que la expresión violencia de género era una traducción inglesa difundida a raíz del Congreso sobre la Mujer celebrado en Pekín en 1995 bajo los auspicios de la ONU. Con ella se identifica la

¹ Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

violencia, tanto física como psicológica, que se ejerce contra las mujeres por razón de su sexo, como consecuencia de su tradicional situación de sometimiento al varón en las sociedades de estructura patriarcal.

Por ello parecía obligado preguntarse si esta expresión era adecuada en español desde el punto de vista lingüístico y si existían otras alternativas que permitan sustituirla con ventaja y de acuerdo con otras fórmulas de denominación legal; ya que se puede afirmar que no tenemos tradición en el uso de la palabra género como sinónimo de sexo y que la palabra sexo no reduce su sentido al aspecto meramente biológico.

Con la voz sexo se designa una categoría meramente orgánica, biológica, con el término género se ha venido aludiendo a una categoría sociocultural que implica diferencias o desigualdades de índole social, económica, política, laboral, etc. En esa línea se habla de estudios de género, discriminación de género, violencia de género...etc. Y sobre esa base se ha llegado a veces a extender el uso del término género hasta su equivalencia con sexo².

Existe cierta confusión entre los términos sexo y género de manera que, cuando nos referimos a diferencias sexuales, mezclamos aspectos estrictamente biológicos con conductas y actitudes segregadas culturalmente y adscritas a hombres y mujeres.

El **sexo** es un término que se refiere a las características biológicas y a las estructuras que se relacionan con la reproducción. Se habla de sexo cromosómico, de sexo genital refiriéndose a genitales externos e internos y de sexo hormonal. En la mayoría de los animales el sexo se divide en machos y en hembras, con genotipos y fenotipos diferenciados.

².- Sexo según el Diccionario de la Real Academia Española hace referencia a la condición orgánica, masculina o femenina y género es el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

El término **género** es más amplio que el de sexo, ya que incluye las categorías socioculturales que caracterizan las conductas femeninas y masculinas de los seres humanos.

Podemos analizar el mundo desde diversas categorías sociales, la raza, la edad, la clase social. El género es otra categoría. No es biológica, por lo tanto no es «natural». Es un constructo social e histórico, es decir, sometido a cambio según las características propias de cada sociedad, en un momento dado.

El género define el conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres. Como la asignación se realiza en el nacimiento, en función de los genitales externos, tiende a confundirse sexo con género, por lo tanto, biológico con social. Es pues una categoría universal que atañe a todos los seres humanos que predeterminará nuestras vidas desde el nacimiento. Las características y valores asignados a mujeres y hombres son distintos según las diferentes sociedades, pero todas tienen en común que los hombres han de tener valor, fortaleza, autoridad y dominio; y las mujeres, en el polo opuesto, han de ser fundamentalmente buenas, en el sentido de obedientes y sumisas.

Estas características diferenciadas son asimiladas por unos y por otras en los diferentes procesos de socialización, a través de los cuales adquirimos la identidad de género, que es la auto-percepción que cada persona tiene de sí misma y que va a determinar nuestra forma de sentirnos, de pensarnos, y de sentir y pensar el mundo en el que vivimos, que a su vez determina nuestro comportamiento.

La identidad de género es diferente al rol de género, que es el conjunto de expectativas que la sociedad tiene sobre los comportamientos que considera apropiados para cada persona según su sexo. Del hombre se esperaba y se sigue esperando que sea el proveedor económico de la familia así como la autoridad, el

que decide en última instancia. De la mujer se espera que sea madre y esposa, cuidadora del bienestar físico y emocional de la familia.³

Los cambios socioeconómicos producidos en las sociedades post-industriales en los últimos 50 años, han generado cambios evidentes en la vida de las mujeres. Existen disposiciones legales en la mayoría de estas sociedades que regularizan la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral y educativo. Al rol tradicional de la mujer ama de casa, se superponen nuevos roles femeninos, que generan conflictos psico-sociales, pues se enfrentan al orden tradicional que asignaba tareas diferentes y diferentemente valoradas a uno y a otro sexo.

Surgen los estereotipos de género, que son el conjunto de creencias socialmente vigentes sobre las características de los hombres y las mujeres. Son creencias cerradas y estereotipadas que alimentan el ideal femenino y el ideal masculino, mantenidas, fomentadas y mediatizadas por los diferentes agentes de comunicación, especialmente la publicidad que precisa de estos estereotipos para aumentar el consumo. Los estereotipos de género venden sus ideales como naturales, eternos e inalterables⁴. Resultan en este sentido sumamente importantes las medidas adoptadas por la LOMPIVG en el ámbito de la publicidad.

En Español existen diversas expresiones para expresar el concepto como: violencia doméstica, violencia intra-familiar, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia familiar, violencia de pareja y discriminación por razón de sexo

Aunque existe gran diversidad lingüística para expresar el mismo fenómeno la expresión violencia doméstica es la más utilizada. Critican algunos el uso de la expresión violencia doméstica aduciendo que podría aplicarse, en sentido estricto, a

³ Es básicamente la teoría funcionalista quien sostiene que esta asignación de roles contribuye al bienestar familiar y al buen funcionamiento de la sociedad.

⁴ AA.VV. :“ La violencia contra las mujeres” prevención y detección. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.2004.Pág. 23y 24.

toda violencia ejercida entre familiares de un hogar (y no sólo entre los miembros de la pareja) o incluso entre personas que, sin ser familiares, viven bajo el mismo techo; y, en la misma línea -añaden-, quedarían fuera los casos de violencia contra la mujer ejercida por parte del novio o compañero sentimental con el que no conviva.

De cara a una Ley integral “ la expresión violencia doméstica “, tan arraigada en el uso por su claridad de referencia, tiene precisamente la ventaja de aludir, entre otras cosas, a los trastornos y consecuencias que esa violencia causa no sólo en la persona de la mujer sino del hogar en su conjunto, aspecto este último al que la LOMPIVG quiere atender y subvenir con criterios de transversalidad.

Para que la LOMPIVG incluya en su denominación la referencia a los casos de violencia contra la mujer ejercida por parte del novio o compañero sentimental con el que no conviva, podría añadirse "o por razón de sexo". Con lo que la denominación completa más ajustada sería : LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DOMESTICA O POR RAZÓN DE SEXO.

En la misma línea, debiera en adelante sustituirse la expresión "impacto por razón de genero" por la de "impacto por razón de sexo", en línea con lo que la Constitución establece en su Artículo 14 al hablar de la no discriminación "por razón de nacimiento, raza, sexo...".

Avala esta propuesta el hecho de que la normativa gemela de países de la lengua románica adopta criterios semejantes.

Así en el área francófona:

- En Canadá se discute [texto de 2002] una «Loi de la famille et criminalisation de la violence domestique».
- En Bélgica existe una ley (24 noviembre 1997) «visant á combarte la vilence au sein du couple». Con posterioridad, se ha lanzado una «Campagne nationale de lutte contre les violences domestiques».

- La ministra Nicole Ameline prepara en Francia [2003] una ley que incluye, entre otros aspectos, la «violence á l'égard des femmes».
- La ley luxemburguesa (8 septiembre 2003) trata «sur la violence domestique».
- En Italia advertimos también una gran diversidad terminologica : Violenza contro le donne (Violencia contra las mujeres) Violenza verso le donne (Violencia hacia las mujeres), Violenza sulle donne (Violencia sobre la mujeres), Violenza domestica (Violencia doméstica) y finalmente ,Violenza familiare (violencia familiar).

A todo ello me parece conveniente añadir que en los medios de comunicación españoles predomina la denominación violencia doméstica.

Dado que la opción lingüística que la Ley ha adoptado resultará claramente decisiva para fijar el uso común , la Real Academia Española, instó al Gobierno a considerar la propuesta de denominación efectuada por ésta el 19 de Mayo de 2004, como se aprecia el Gobierno no tuvo en cuenta la consideración.⁵

2.- Datos epidemiológicos.-

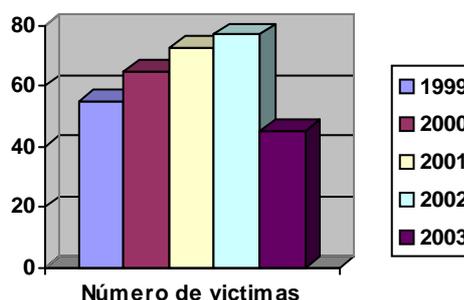
Se hace sumamente difícil ofrecer datos , pues una de las características principales de la violencia es su invisibilidad. Intereses que van mas allá del respeto a valores, costumbres y creencias de otros pueblos, han permitido mantener oculto y tolerar prácticas de violencia contra las mujeres en todo el mundo.

⁵ Propuesta de la Real Academia Española al Gobierno, efectuada el 19 de Mayo de 2004 ante el anuncio de la publicación de la Ley contra la violencia de género.

En España, empiezan a existir diferentes estudios sobre violencia en los que queda patente la diversidad de criterios utilizados y por tanto la heterogeneidad a la hora de recoger los datos que hace que de las cifras obtenidas varíen notablemente.

Un estudio realizado por la Fundación Mujeres que tiene en cuenta las noticias aparecidas en prensa durante los años 1999-2003 los datos serian los siguientes ⁶:

Año	Número de víctimas
1999	55
2000	65
2001	73
2002	77
2003	45



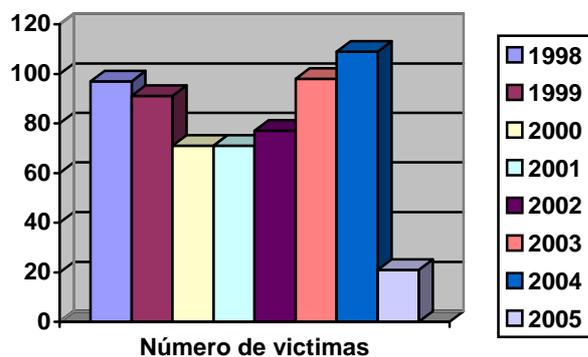
Hemos también acudido a los datos que la red feminista ofrece en su página web, pudiendo constatar que habla de unas cifras mucho más elevadas ⁷

Año	Número de víctimas
1998	97
1999	91
2000	71
2001	71
2002	77
2003	98
2004	109
2005	21 ⁸

⁶ Datos obtenidos del Informe sobre violencia contra las mujeres 1999-2003 elaborado por la Fundación mujeres sobre las noticias aparecidas en prensa.

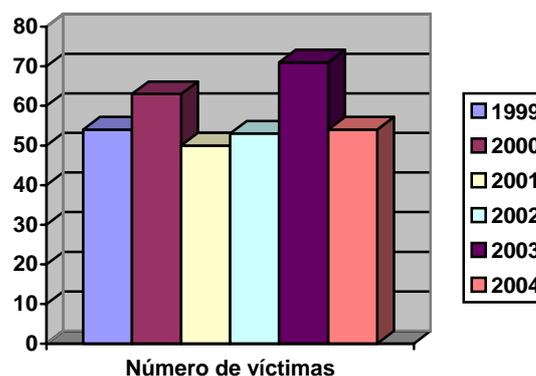
⁷ Datos obtenidos en la página web de la red feminista www.redfeminista.org. En el apartado relativo a los casos de violencia con resultado de muerte

⁸ De seguir en la misma proporción estaríamos hablando en el año 2005 de unas 80 muertes.



Y en la página Oficial del Instituto de la Mujer hemos obtenido lo siguiente⁹:

Año	Número de víctimas
1999	54
2000	63
2001	50
2002	53
2003	71
2004	54



No hay un acuerdo en cuanto a las cifras pero lo que si podemos afirmar sin ningún tipo de duda es que la violencia que se cobra mas vidas es sin duda la violencia doméstica.

Todos los estudios coinciden en que solo se denuncian entre un 5% y un 10% de las agresiones cometidas.

⁹ www.Institutodelamujer.es.Estadísticas sobre violencia.

Los malos tratos físicos y psicológicos, la violación marital y la explotación en el hogar son tan frecuentes, que es imposible explicarlas todas por trastorno mental del varón. Se dan en todas las clases sociales, luego no es la incultura, ni las necesidades económicas, ni la miseria, las que se encuentran en su origen. Como tampoco lo son el uso y abuso de drogas, legales o ilegales.

¿Cómo es posible que se ejerza violencia contra las mujeres en todo el mundo?

¿Qué nos explica que un hombre, que es valorado socialmente, con trabajo, con vínculos familiares, se convierta en un torturador o en un violador?

¿Es acaso algo NATURAL, inherente, consustancial al hecho de ser hombre, el ser violento?

La respuesta es claramente NO. Lo «natural», lo instalado en los genes, es imposible modificarlo sin manipulación genética, pero lo cultural, lo adquirido en el curso de la socialización, sí es posible cambiarlo, a través de cambios personales, sociales y culturales. Para ello es básico conocer cómo y por qué tiene lugar la violencia de género. Es imprescindible visibilizar que la violencia existe, cuantificarla, contabilizarla, valorar dónde, cuándo, cómo y por qué. Analizarla minuciosamente hasta llegar a sus raíces, para poder establecer políticas universales dirigidas a su erradicación.

La Plataforma de Acción de Beijín de la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre las mujeres insta a los gobiernos a tomar medidas conjuntas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.

“La violencia de género procede de la desigualdad entre hombres y mujeres, siendo el resultado de la creencia, alimentada por la mayoría de las culturas, de que el hombre es superior a la mujer con quien vive, que es posesión suya y que puede ser tratada como él juzgue adecuado.” En este sentido son muy acertadas las medidas de educación en la igualdad, tolerancia y lucha contra la violencia de género que establece la LOMPIVG.

3.- Los Organismos Internacionales ante la Violencia de Género.

Es clara la intención y el deseo de la LOMIPVG por atender las recomendaciones de los organismos internacionales y por tanto creo que debemos hacer unas consideraciones generales en lo referente al ámbito jurídico internacional .

La Carta de las Naciones Unidas, reafirma la fe en los Derechos Fundamentales del Hombre, en la dignidad y valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer, se adoptó el 18 de diciembre de 1979 en el seno de las Naciones Unidas, la Convención para la discriminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que, en su art. 5º obligaba a los estados partes a tomar todas las medidas apropiadas para la modificación de los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Dicha convención fue ratificada por 150 países y su carácter vinculante la convierte en el marco jurídico básico para la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

En 1975, las Naciones Unidas es el primer organismo que repara en la gravedad de la violencia contra la mujer, teniendo lugar en dicho año la primera conferencia mundial sobre las mujeres en Mejiico, en la que se señalaba como objetivo principal de la educación social enseñar a respetar la integridad física de la mujer, y se declara que el cuerpo humano, sea de hombre o mujer es inviolable y el respeto por el es un elemento fundamental de la dignidad y la libertad humana.

Naciones Unidas por su parte, declaró la década 1976-1985, como decenio de Naciones Unidas para las mujeres durante la cual se llevó a cabo un gran esfuerzo internacional en la revisión de los derechos de estas.

En 1980, se reconoce explícitamente que la violencia contra las mujeres en el entorno familiar, es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. Posteriormente, se organizaron otras dos conferencias mundiales de la mujer, la primera en Copenhague en 1980, y la segunda en Nairobi en 1985, en esta última, se revisan los logros de Naciones Unidas y se aprueban estrategias orientadas hacia el futuro para mejorar la situación de las mujeres en el mundo.

No es hasta la década de los noventa cuando se toma una posición más avanzada y se empieza a considerar la violencia doméstica como una vulneración de derechos humanos una vez que se superó la visión reduccionista de atentado en el ámbito de lo privado o familiar.

En la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en los arts 1 y 2 se especifica que “ violencia contra la mujer” significa cualquier acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino , que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, que incluye las amenazas de tales actos, la coacción, o la privación arbitraria de la libertad tanto si se produce en la esfera pública como en la privada Sólo recientemente se ha reconocido el maltrato en el hogar, perpetrado por personas privadas como una violación de los derechos humanos de la mujer. La resistencia ha sido fuerte ya que se vió reforzada por la tendencia a mantener la distinción entre la esfera privada y pública, con una fuerte tendencia a ignorar los abusos en la esfera privada.¹⁰

La propia ley orgánica 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO en su exposición de motivos habla de la violencia de genero como un problema que no afecta al ámbito privado sino que es una manifestación de la desigualdad existente, violencia

¹⁰ EDLESON.J., y EOSIKOVITS.Z en su libro “ La mujer golpeada y la familia tratan el mencionado tema, exponiendo al respecto que la distinción público/privado no es más ni menos que un juicio masculino acerca de la importancia del hecho para emprender una acción. Ed Granica.año 1997.Pág.29

dirigida hacia las mujeres que son consideradas por sus agresores como carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Será en el año 1993 en el Congreso Mundial sobre los Derechos Humanos donde se solicita finalmente que se reconozca la violencia contra la mujer en la esfera privada como una violación de los derechos humanos a la vez que se declara que los derechos de la mujer son parte inseparable, integral e inalienable de los derechos humanos universales.

Abarca los siguientes actos:

⇒ La violencia física, sexual o psicológica que tenga lugar en la familia , incluyendo los malos tratos, el abuso sexual de niñas en el ámbito familiar, la violencia relacionada con la dote, la violación marital, la mutilación genital femenina y otras practicas tradicionales dañinas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia referida a la explotación.

⇒ La violencia física, sexual o psicológica que suceda dentro de la comunidad que incluye la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares de la comunidad, el tráfico sexual de las mujeres y la prostitución forzada.

⇒ La violencia física, sexual o psicológica perpetrada o tolerada por el estado donde quiera que esta ocurra.

Avanzando en el tiempo, en la cuarta conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en China, en septiembre de 1995, se abordó el tema de la violencia contra la mujer, reconociendo que en todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a nivel de ingresos, clase y cultura. Asimismo, se reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz entre los pueblos, que impide que las mujeres disfruten de sus derechos

humanos y libertades fundamentales. En la Conferencia, se planteó la violencia en el seno de la familia o en el hogar, afirmando que esta se tolera muy a menudo, pues el maltrato causado por el marido o padre no suele denunciarse, y cuando se hace, sucede que no se protege a las víctimas ni se castiga a los agresores. También se hizo hincapié en la falta de datos estadísticos desglosados por sexo sobre el alcance de la violencia que dificultan la elaboración de programas y la vigilancia de los cambios, estimando insuficientes, entre otras la investigación sobre la violencia doméstica.

Asimismo, la Conferencia definió unos objetivos estratégicos entre los que cabe destacar los siguientes:

1. No cometer actos de violencia contra la mujer.
2. Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en el hogar, lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad.
3. Ofrecer a las mujeres víctimas de la violencia el acceso a los sistemas judiciales.
4. Formular y aplicar planes de acción para erradicar la violencia contra la mujer.
5. Adoptar las medidas necesarias, especialmente en el ámbito educativo para modificar los modelos de conducta sociales y culturales que pongan de relieve la inferioridad o superioridad de uno de los sexos.
6. Crear mecanismos institucionales para que las mujeres y las niñas puedan dar parte de los actos de violencia cometidos contra ellas e interponer denuncias al respecto, en condiciones de seguridad y confidencialidad.

Sin embargo, a pesar de todas las recomendaciones mencionadas, la violencia contra la mujer continua siendo una realidad social y jurídica para la que no se han adoptado los mecanismos suficientes para prevenirla y perseguirla.

En el seno del Parlamento Europeo, fue en 1986, cuando se planteó por primera vez el problema de la violencia contra las mujeres mediante la resolución A-44/86 sobre agresiones a la mujer en la cual se planteaba el problema de esas agresiones bajo el punto de vista sexual, agresiones en el ámbito privado y prostitución.

Así, respecto de las agresiones sexuales se destacan los siguientes posicionamientos:

1. reconocimiento de la violación dentro del matrimonio, dando a esta un tratamiento legal similar a los actos sexuales forzados dentro y fuera del matrimonio.
2. considerar las agresiones sexuales como un delito por el que no sólo la parte ofendida pudiera iniciar un proceso, sino también las autoridades públicas.
3. mayor cooperación entre policía, justicia, médicos, autoridades, psicólogos y organismos voluntarios que tratan con las víctimas de agresiones sexuales.
4. evaluaciones médicas y psicológicas más detalladas de los agresores sexuales, antes de salir de prisión.

En ese sentido el Parlamento Europeo, adoptó en el año 1994 la resolución A3-0349/94, en la que se aborda la problemática de las diferentes costumbres culturales, así como de la violencia contra las mujeres que se encontraban en una situación de especial vulnerabilidad, como son las violaciones en zonas de conflictos armados, las mujeres en las cárceles, las mujeres inmigradas, etc...

En 1997, el Parlamento Europeo, adoptó la resolución A4-0250/97 sobre una campaña Europea de tolerancia cero, ante la violencia contra las mujeres, en la

que se considera que la violencia masculina contra las mujeres, tanto en la familia o en el lugar de trabajo o en la sociedad, incluye, entre otros, los malos tratos, las agresiones físicas y psíquicas que se pueden realizar contra las mismas. Se parte de la idea, de que la violencia por razón de sexo no solo refleja el desequilibrio de las relaciones de poder que existen en la sociedad, sino que también suponen un obstáculo enorme a los esfuerzos que se están realizando para superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

En cuanto al consejo de Ministros del Consejo de Europa, el 26 de marzo de 1985 adoptó una resolución para los estados miembros sobre la violencia en el seno de la familia, con el fin de combatir dicha lacra, señalando la necesidad de adoptar medidas para la protección de las víctimas y prever sanciones específicas para las personas maltratadoras dentro de una familia.

Posteriormente, en 1990, el mencionado Consejo de Ministros, efectuó la resolución número dos a los estados miembros, sobre las medidas sociales respecto a la violencia en el seno de la familia, distinguiendo entre medidas preventivas generales y medidas específicas. Estas últimas se dirigieron concretamente a cada tipo de persona implicada en la violencia, tanto a los autores como a las víctimas, diferenciando entre niños, mujeres y personas de edad. Se consideró esencial la detección de la violencia en el seno de la familia y la puesta en marcha de programas preventivos.

En un plano sectorial, la Tercera Conferencia Europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres celebrada por el Consejo de Europa en Roma en 1993, adoptó una resolución sobre la violación y agresiones sexuales a las mujeres en la que se apeló a los estados participantes a adoptar medidas de naturaleza preventiva para eliminar este tipo de violencia.

Los ministros de justicia e interior de la Unión Europea, anunciaron el doce de febrero de 1999 un plan de acción para luchar contra la violencia doméstica y el

tráfico de mujeres ante la gravedad del problema y la escasa respuesta penal prevista en las legislaciones nacionales.

El nuevo informe de la OMS presenta un cuadro más completo de la violencia en el mundo.

El Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud es el primer informe general de estas características que aborda la violencia como un problema de salud pública en todo el mundo.

Cada año, más de 1,6 millones de personas en todo el mundo pierden la vida violentamente. Los expertos en salud pública señalan que esos datos no son sino la punta del iceberg, puesto que la mayor parte de los actos violentos se cometen puertas adentro y quedan sin registrar.

Con este informe y todo lo mencionado anteriormente queda patente que la violencia se encuadra en *términos de salud pública y de derechos humanos*.

4.- Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Tras varias leyes anteriores que evidenciaban ciertas lagunas importantes entre las que podemos mencionar:

- Ley orgánica 11/2003 de 29 de Septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- Ley orgánica 15/2003 de 25 de Noviembre por la que se modifica la ley orgánica 10/1995 de 23 de Noviembre, del Código Penal .
- Ley 27 /2003 de 31 de Julio, reguladora de la orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica.

- Diversas leyes aprobadas por las diferentes Comunidades autónomas en su ámbito competencial.

Será a finales del 2004 cuando se publica una ley vanguardista, que presenta un avance notable en lo que a violencia de género se refiere aunque ya desde el año 1993 se aprecia el intento por parte de los poderes públicos de no permanecer ajenos al problema y por ello conforme a lo dispuesto en el art.9.2 de la Constitución la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos, dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

4.1.- Estructura de la Ley

La ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, veinte disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

Exposición de motivos

Título Preliminar

Título I : Medidas de sensibilización , prevención y detección

- En el ámbito educativo
- En el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación
- En el ámbito sanitario.

Título II: Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

- Derecho a :
 - ✓ La información
 - ✓ La asistencia social integral
 - ✓ La asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social
- Derechos de las Funcionarias
- Derechos económicos

Título III: tutela Institucional: Se hablaba de una delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que mediante *Real Decreto 237/2005, de 4 de Marzo*, se

establecen el rango y las funciones de la mencionada Delegación.(BOE nº: 57 del 8 de Marzo de 2005)

Título IV: tutela penal

Título V: tutela judicial

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria única y finales.

4.2.- Breve resumen:

En la exposición de motivos se ve como la violencia doméstica es hoy en día un problema presente en la realidad española, contra el que hay que tomar las medidas necesarias, intentando que no sea “ un delito invisible”.

Se tiene una mayor conciencia del problema, pero aún no se denuncia lo suficiente. Se debe prevenir y erradicar ya que constituye un fuerte atentado contra los derechos humanos de las mujeres.

La ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde se producen las agresiones , así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones públicas. Igualmente se aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta ley regula.

En sus disposiciones adicionales la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco introducido por el presente texto. Con objeto de armonizar las normas anteriores y ofrecer un contexto coordinado entre los textos legales, parte de la reforma integral se ha llevado a cabo mediante la modificación de normas existentes. En este sentido, las disposiciones adicionales desarrollan las medidas previstas en el articulado, pero integrándolas directamente en la legislación educativa, publicitaria, laboral, de Seguridad Social y de Función Pública; asimismo, dichas disposiciones afectan, en especial, al reconocimiento de pensiones y a la dotación del Fondo previsto en

esta Ley para favorecer la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.

En materia de régimen transitorio se extiende la aplicación de la presente Ley a los procedimientos en tramitación en el momento de su entrada en vigor, aunque respetando la competencia judicial de los órganos respectivos.

Por último, la presente Ley incluye en sus disposiciones finales las habilitaciones necesarias para el desarrollo normativo de sus preceptos.

4.3.- Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social.

Desde un punto de vista laboral la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género

Con la elaboración de este trabajo pretendo poner en evidencia los derechos que la Ley recoge, referidos al ámbito laboral y funcionarial, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos así como alguna laguna advertida, que no deja de ser algo atrevida pero que me ha parecido importante reflejar.

Es de sobra sabido que para la mujer resulta particularmente difícil conciliar la vida familiar y laboral, máxime aún cuando se es víctima de la violencia doméstica o de género. Se aconseja en estos casos que la mujer conserve, si lo tenía, su puesto de trabajo pues la independencia económica es un aspecto fundamental para poder desvincularse con mayor facilidad del agresor.

El ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres, contribuyendo a eliminar esta lacra social.

La nueva LOMPIVG incluye algunas medidas o beneficios laborales para estas mujeres pero son necesarios simultáneamente cambios en la mentalidad de

los empresarios que deben colaborar y que juegan un papel activo en su contribución al logro de que la víctima rehaga su vida, hecho que se logra principalmente conservando su puesto de trabajo.

Considero conveniente hacer mención a un documento pionero en el sector empresarial español de la Empresa Peugeot-Citroen que aunque se trata de una empresa automovilística en la que intuimos que no trabajan demasiadas mujeres y que de estas pocas serán víctimas de la violencia de género ha efectuado un acuerdo suscrito el 15 de Marzo de 2005 por todos los sindicatos con representación en los centros de trabajo del grupo por el cual favorecerá :

- ✓ El cambio de turno,
- ✓ El horario flexible, , incluso se contempla, en aquellos casos en los que sea posible, la realización del trabajo desde casa.
- ✓ Vacaciones,
- ✓ Permisos
- ✓ El traslado a otras empresas del grupo de la mujer víctima de la violencia de género

Trata de mejorar los derechos recogidos en la ley proporcionando además :

- ✓ Permisos retribuidos para todas las gestiones que tengan que hacer
- ✓ Abono de los gastos en casos de movilidad geográfica.
- ✓ Abono del 100% desde el primer día en caso de baja por violencia doméstica

Así mismo los trámites pertinentes lo realizará personal cualificado y preparado para ello que guardará en todo momento la máxima discrecionalidad

Ha sido relevante este acuerdo, pero hasta la actualidad solo podemos mencionar una empresa como pionera en la puesta en práctica de los derechos laborales que la LOMPIVG reconoce a las víctimas de la violencia de género.

La LOMPIVG establece una serie de derechos para las trabajadoras por cuenta ajena, incluye medidas dirigidas a las funcionarias prácticamente iguales a las reguladas para las trabajadoras con contrato laboral, con las lógicas diferencias debidas al régimen jurídico de la Función Pública, por lo que no recoge entre otras, la extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo. Como medida equivalente a la suspensión del contrato, introduce el derecho a excedencia con reserva del puesto de trabajo. Advertimos pocos derechos para las trabajadoras por cuenta propia y ninguna referencia expresa al personal estatutario de los servicios de salud.

Empezamos poniendo en evidencia los derechos de la Trabajadora por cuenta ajena:

El primer y fundamental requisito para disfrutar de los derechos que aparecen en la LOMPIVG es que la trabajadora acredite su 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)

Una vez acreditada debidamente su situación se le reconocen los siguientes derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social:

- Derecho a la reducción de la Jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo
- Derecho a la movilidad geográfica
- Derecho al cambio de centro de trabajo

- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, dando lugar a situación legal de desempleo y computando el tiempo de suspensión como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, dando también lugar a situación legal de desempleo.

El reconocimiento de los citados derechos ha conllevado obligatoriamente reformas en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley General de Seguridad Social que recojo a continuación:

📄 PRIMERA:

La disposición adicional séptima de la LOMPIVG, apartado uno, modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado 7.

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 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.

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 por tanto corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la solución de discrepancias.

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho por tanto a :

► La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario

La jornada reducida es de duración inferior a la ordinaria que preve el estatuto de los trabajadores en su art. 37. Es un derecho que el trabajador puede o no ejercer. Si decide ejercerlo será obligatorio para el empresario, quien no se puede negar, además corresponde al trabajador la concreción horaria y el periodo de disfrute de esta reducción quien pre-avisará al empresario con al menos 15 días de antelación de la fecha en la que se disponga a empezar la mencionada reducción así como su reincorporación a la jornada normal u ordinaria.

Es interesante que pueda reducir su jornada pero parece importante advertir que esto conllevaría una reducción proporcional del salario, con lo que la trabajadora puede ver reducidos sus ingresos y no lograr la tan deseada y necesaria independencia económica.

No se especifica, sin embargo, en cuanto se puede reducir la jornada 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 el juzgado de los social.

La pérdida proporcional de salario no se podría ver compensada por la prestación por desempleo? De acuerdo con la ley 45/2002 de reforma de protección por desempleo 13/12/02 se advierte que esta prestación trata de proteger también a quienes ven reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios. No tendría derecho en este caso la víctima de la violencia de género que reduce en una tercera parte su jornada de trabajo derecho a la mencionada prestación, siempre y cuando hubiera cotizado el tiempo requerido y cumpliera los demás requisitos exigidos?

► Reordenación del tiempo de trabajo

El nuevo apartado 7 del artículo 37 del ET, también reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. Es un derecho de la trabajadora y una obligación del empresario. El ejercicio del mencionado derecho encuentra fuertes barreras en aquellas empresas en las que solo hay una forma de ordenación del tiempo de trabajo, con el riesgo que esto conlleva para la víctima, pues el agresor puede seguir controlándola ya que conoce su horario de entrada y salida. Un cambio de horario ayudaría a despistar al agresor y evitaría las numerosas agresiones que se han producido en el mismo lugar de trabajo.

En cuanto al horario flexible no aparece regulado en el Estatuto de los trabajadores pero se da esa posibilidad, se puede pactar por convenio o por contrato y consiste en elegir los horarios de entrada y salida de una manera más o menos libre, respetando ciertos límites establecidos previamente y cumpliendo siempre con la jornada pactada.

En lo relativo a los permisos decir que aunque no aparece expresamente considero que de alguna manera se está reconociendo un nuevo permiso que no aparece especificado en el art. 37.3. del Estatuto de los Trabajadores, ya que la trabajadora víctima de la violencia de género se puede ausentar del trabajo, manteniendo el derecho a la remuneración, siempre y cuando preavise al empresario y justifique su situación para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

☐ SEGUNDA

La disposición adicional séptima, apartado dos de la LOMPIVG modifica 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.»

Se está reconociendo un nuevo derecho

►Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta

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. Pero presenta el gran inconveniente de que para poder hacerse 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. 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. La posibilidad de que el traslado sea provisional, favorecerá su utilización por las trabajadoras, ya que la movilidad puede suponer una solución transitoria y no definitiva.

Resulta bastante paradójico que hasta la actualidad el lugar de la prestación era un elemento esencial, reconociendo al trabajador el derecho a la inamovilidad en el trabajo, contemplando el Estatuto de los Trabajadores una serie de mecanismos a través de los cuales el empresario podía cambiar el lugar de trabajo inicialmente pactado, dándose casi siempre un conflicto de intereses y por tanto el lugar de trabajo sólo se podía alterar por acuerdo o pacto entre empresario y trabajador o por voluntad del empresario pero sometido a una serie de condiciones y requisitos.

El traslado se produce cuando el empresario cambia el lugar de trabajo y obliga con ello al trabajador a cambiar de domicilio y además ese cambio tiene carácter definitivo. De acuerdo al Estatuto tendrá carácter definitivo cuando exceda de 12 meses en un periodo de tres años y si no estariamos hablando de desplazamiento. El empresario solamente podría hacerlo si existian causas económicas organizativas, técnicas o de producción. Hasta ahora el traslado se entendía mas como un derecho del empresario; mediante el cual se entendía que mejoraba la competitividad de la empresa

En este momento ya no prevalecen los derechos del empresario sino de la mujer victima de la violencia que podrá solicitar el traslado quedando relegados en segundo plano los intereses de la empresa, ¿ Se verá excesivamente perjudicada ésta ?

Las reglas respecto a los traslados quedan en suspenso porque era el empresario el que debía comunicar al trabajador el traslado quien podía acatarlo, pedir la extinción del contrato o aceptarlo. ¿ Qué pasa si la trabajadora victima de

la violencia de genero es una representante de los trabajadores con prioridad de permanencia en caso de traslado....? Como afectaria este traslado de una representante a otro centro, perdería su condición de representante? tendrían que elegir a otra/o en el centro que abandona?.....

¿Que ocurre con la regla que decía que en caso de traslado de uno de los conyuges si los dos trabajan en la misma empresa el otro tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad siempre que exista un puesto de trabajo disponible, no se puede convertir esto en un derecho para el agresor ?

Como vemos infinidad de preguntas quedan en el aire

☞ TERCERA

El apartado tres de la disposición adicional séptima de la LOMPVG modifica el Art. 45 apartado 1 del E.T. para introducir una nueva letra n).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: 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.*

☞ CUARTA

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T., el apartado cuatro de la misma disposición adicional 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.»

►Derecho a la Suspensión del Contrato de Trabajo (con reserva del mismo durante un periodo de tiempo determinado)

La LOMPIVG contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo durante 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 acuerde. Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de carencia, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo, a cuyos efectos la disposición adicional octava, dos de la nueva ley, modifica el apartado 1.2 del Art. 208 de la ley general de la S.S., 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 puede percibir prestación de desempleo durante el periodo de suspensión.

La LOMPIVG, en la disposición adicional octava, apartados 1,3 y 4 modifica así mismo los arts. 124, 210 y 231 de la LGSS para introducir otras medidas de protección en relación con la suspensión del contrato por violencia de género:

Art.124 5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo contemplado en el art 48.6 del Estatuto de los trabajadores, tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Art.210 Duración de la prestación por desempleo.-

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la escala contemplada.

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el art. 45.1n) del Estatuto de los Trabajadores,

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, las empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el art 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 124.5 de esta Ley.

Art 231 Obligaciones de los trabajadores.

2. A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad 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 este artículo.

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.

Disposición adicional cuadragésima segunda. Acreditación de situaciones legales de desempleo.- La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1 e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1n) 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 género.

📄 QUINTA Se introduce una nueva letra m) en el art. 49, apartado 1

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

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 reconoce

➤ 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 la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo. Para hacer posible la percepción de dicha prestación, el apartado dos de la disposición adicional octava modifica la letra e) del apartado 1.1 de la LGSS e incluye como situación legal de desempleo, la resolución voluntaria del contrato por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

Entendemos por extinción del contrato de trabajo la ruptura total y definitiva de la relación laboral, diferenciándose claramente de una suspensión o excedencia que tienen carácter temporal. Las causas contempladas en el art 49 del E.T. son muy variadas .Normalmente la extinción del contrato se produce por voluntad unilateral del empresario, de ahí que la legislación la haya regulado más ampliamente .

El art 50 del E.T. relativo a la extinción por voluntad del trabajador pone basicamente en evidencia incumplimientos por parte del empresario , en este

caso tenía derecho el trabajador a las mismas indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Ahora nos encontramos en el caso de que la trabajadora desea poner fin a su relación laboral, en cuyo caso en principio no se tiene derecho a ningún tipo de indemnización, todo lo contrario parece que se debería indemnizar al empresario por los perjuicios que esto le pudiera causar sobre todo cuando existía un pacto de permanencia , pero puede la mujer víctima de la violencia que deja de percibir rentas derivadas de su trabajo abonar una indemnización al empresario .Se deben articular mecanismos para que el empresario no resulte excesivamente perjudicado por que de lo contrario no se favorecerá el cumplimiento de las medidas que preve la LOMPIVG.

SEXTA

Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del ET con el siguiente contenido:

El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni 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, según proceda.

En este artículo el empresario, por decisión unilateral, puede poner fin a la relación laboral por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa que nada tienen que ver con el incumplimiento del empresario, sino más bien con el del trabajador.

Este artículo recoge cuatro causas pero una de ellas son las faltas de asistencia al trabajo, pero no se computan como tales las motivadas por la situación física o psicológica de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género siempre y cuando la situación esté debidamente acreditada por los Servicios Sociales o de Salud, según corresponda. «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» (artículo 21.4 de la LOMPIVG)

La LOMPIVG señala que la trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias

La LOMPIVG no introduce reforma alguna en relación con la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso. Por el contrario si ofrece novedad al permitir que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

► Derecho a no computar como faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la mujer trabajadora agredida

Con ello el empresario no podrá poner fin a la relación laboral pues estaríamos ante un despido improcedente .

SEPTIMA

Se modifica la letra b) del apartado 5 del art.55 del E.T. relativo a la forma y efectos del despido disciplinario.

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.*
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la 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.*

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

En la actualidad se añaden las mujeres víctimas de la violencia de género, salvo que la causa se deba a un incumplimiento que nada tiene que ver con la violencia como agresiones verbales, transgresión de la buena fe contractual...

La LOMPIVG introduce dos medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género:

Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Programa específico de empleo

La LOMPIVG en el artículo 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. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Me parece importante mencionar al respecto el reciente RealDecreto 205/2005 de 25 de Febrero (BOE nº: 49 del sábado 26 de Febrero)por el que se regula para el año 2005 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Mediante este decreto se establece una ayuda específica denominada Renta activa de inserción (RAI), dirigida a los desempleados con necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo incluyendo de forma explícita a las víctimas de la violencia de género entre uno de los colectivos. Para ello se requiere tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de la violencia de género y estar inscrita como demandante de empleo.

La cuantía será igual al 80% del indicador de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento y la duración de la renta será de 11 meses.

Las víctimas de la violencia de género que se vean obligadas a cambiar de lugar de residencia podrán solicitar en un pago único una ayuda suplementaria de tres meses de RAI.

Además de la ayuda económica se pretende la inserción laboral de estas mujeres mediante su búsqueda activa de empleo y participación en cursos de formación.

Hasta ahora hemos tratado las modificaciones sustanciales que se producen en el Estatuto de los Trabajadores, es decir nos estamos refiriendo a las víctimas que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena.

En el caso de que sea una *trabajadora por cuenta propia* la que deba cesar en su actividad laboral a causa de la violencia de género el art.21.5 de la LOMPIVG establece:

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá de la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis primeros meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Las medidas son muy limitadas....resulta contradictorio el que luego la misma ley en su art. siguiente intente promover el inicio de una actividad por cuenta propia de estas mujeres cuando vemos que se encuentran sumamente desprotegidas.

Se tratan también de los derechos de las *funcionarias públicas*, reformándose la *LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA*.

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. (Arts 23 y 26 de la LOMPIVG)

Derecho a la movilidad geográfica

El apartado dos de la disposición adicional novena de la LOMPIVG añade un nuevo apartado 3 al Art. 17 de la Ley 30/1984 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

«3. En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.»

El apartado tres de la misma disposición modifica el Art. 20, apartado 1 de la Ley 30/1984 para añadir una nueva letra i)

«i) La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer 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 propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos la Administración Pública competente en

cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.»

Derecho a la excedencia

El apartado cuatro de la disposición adicional novena de la LOMPIVG modifica el Art. 29 de la Ley 30/1984 añadiendo un nuevo apartado 8)

«8. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas 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 necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún 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 ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.»

Se reconoce una nueva excedencia “ Excedencia para la mujer funcionaria víctima de la violencia de genero”
--

El apartado cinco de la misma disposición modifica el Art. 30 de la Ley30/1984 añadiendo un nuevo apartado 5)

«5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud,

según proceda. 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 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.»

Como ya he dicho anteriormente La LOMPIVG incluye medidas dirigidas a las funcionarias prácticamente iguales a las reguladas para las trabajadoras con contrato laboral, con las lógicas diferencias debidas al régimen jurídico de la Función Pública, por lo que no recoge entre otras, la extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo. Como medida equivalente a la suspensión del contrato, introduce el derecho a excedencia con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio del derecho a la excedencia prevista para las funcionarias, a diferencia de la suspensión del contrato de trabajo con derecho a prestación de desempleo prevista para los trabajadores con contrato de trabajo, conlleva el problema de que la funcionaria se ve privada de salario, sin que la LOMPIVG regule el derecho a percibir una renta sustitutoria, lo que dificulta considerablemente el ejercicio del derecho a la excedencia, sobre todo en un momento en el que la trabajadora necesita independencia económica.

4.4.- Derechos Económicos

La trascendencia e importancia que en este tema se concede a la independencia económica como medio de desvinculación de la víctima de su agresor hace que la ley articule también unos derechos económicos diferenciando

4.4.1.- Ayudas sociales (Art. 27 de la LOMPIVG).

4.4.2.- Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores (art.28)

Ayudas sociales 1.- Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2.- El importe de esta ayuda será equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33%, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

3.- Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios Sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que, por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del Programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el art.23 de esta Ley

4.- En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un periodo equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33%, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley.

5.- Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las 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.

Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores. Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable (Art. 28 de la LOMPIVG y disposición adicional decimoquinta)

Las ayudas sociales previstas son para mujeres con un alto grado de marginación sin ninguna posibilidad de formación e inserción profesional para las cuales no se puede establecer una única ayuda de carácter temporal, se debería otorgar una ayuda permanente.

5.- Conclusiones.-

Para finalizar este pequeño acercamiento a la LOMPIVG me parece conveniente hacer unas apreciaciones generales a modo de conclusión sobre la misma:

1. La denominación de la Ley no es del todo adecuada en Español desde el punto de vista lingüístico, existiendo expresiones más acertadas para hacer referencia al hecho tratado como “violencia doméstica “, expresión más utilizada y a la vez más arraigada.
2. Nos encontramos ante un problema de grandes dimensiones frente al que resulta extremadamente difícil dar cifras exactas todo ello debido en parte a la invisibilidad del hecho, a la escasez de denuncias y a la falta de criterios homogéneos para recoger los datos.

3. Son necesarios y urgentes los Estudios sobre violencia para conocer el fenomeno no solo desde el punto de vista cuantitativo sino tambien para poder conocer las verdaderas causas de un problema que no tienen barreras de clase social, nivel educativo,cultural y asi poder establecer políticas universales dirigidas a su erradicación.
4. El origen de la violencia está en la desigualdad entre hombres y mujeres y es el resultado de la creencia de que el hombre es superior a la mujer, a quien considera posesión suya y puede tratar como quiera.
5. La violencia doméstica se considera una violación de los derechos de la mujer y un problema de salud pública.
6. La LOMPIVG logra un enfoque integral y multidisciplinar del tema.
7. Desde el punto de vista laboral la aprobación de la LOMPIVG supone un importante reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora victima de la violencia Sin embargo el reconocimiento de los citados derechos no siempre se van a poder ejercer o materializar, pues se han apreciado ciertas lagunas y un sin fin de cuestiones que quedan en el aire.
8. Las medidas adoptadas corren el riesgo de llegar a suponer una carga (cuando menos organizativa) para el empresario a lo que se une la carencia de medidas de apoyo que incentiven el respeto de la ley, lo que puede volverse en perjuicio de la mujer maltratada.
9. Las ayudas económicas que se otorgan y las prestaciones de Seguridad Social resultan insuficientes. La ley contempla una revisión de la misma dentro de tres años, esperemos que para entonces algo ya haya cambiado

Abreviaturas.-

AA.VV.: Autores varios

LOMPIVG.: Ley orgánica de medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.

E.T.: Estatuto de los trabajadores.

LGSS.: Ley general de la Seguridad Social.

RAI: Renta activa de inserción.

IPREM.: Indicador público de renta de efectos múltiples.

art/arts.: artículo/artículos

pág/págs.: página/páginas

ss.: Siguietes

C.E.: Constitución Española

Bibliografía.-

ALONSO OLEA y CASAS BAHAMONDE E. “ Derecho del Trabajo” Madrid (Civitas)

AA.VV. “ Mujeres víctimas de la violencia doméstica” Madrid (Pirámide).2004

“Legislación básica sobre violencia de género” .Primera edición.Navarra (Aranzadi) .2005

EDLESON,J. Y EISIKOVITS,Z., “ la mujer golpeada y la Familia “Argentina (granica)1997

GANZENMÜLLER,C.,ESCUDERO,J.F.,FRIGOLA, J., “La Violencia Doméstica”Barcelona (Bosh)1999.

FONSECA,J.I., y HERRERO,R., “ Diccionario Jurídico Básico.” Madrid (Colex) 2002

MULLENDER,A.: “ La Violencia Doméstica” .Barcelona (Paidós), 2000