

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica
Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo Universidad de León

Curso 2016/2017

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO

LABOUR RIGHTS OF WOMEN VICTIMS
OF GENDER VIOLENCE

Realizado por la alumna Dña. AIDA SAN JOSÉ PONGA

Tutorizado por el Profesor D. JOSE GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	1
RESUMEN.....	2
OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	3
1. Objetivo general	3
2. Objetivos específicos	4
METODOLOGIA UTILIZADA.....	5
I. INTRODUCCION	6
II. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
III. LA TRABAJADORA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	12
IV. DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	17
4.1 Reducción de la jornada y reordenación del tiempo.....	17
4.1.1 Reducción de jornada y reducción proporcional del salario.....	19
4.1.2 Adaptación del horario laboral.....	20
4.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.....	21
4.2.1 Obligaciones del empresario.....	22
4.2.2 Duración de la movilidad.....	22
4.2.3 El contrato de interinidad.....	23
4.3 Suspensión o extinción del contrato de trabajo.....	23
4.3.1 Proceso y duración de la suspensión.....	24
4.3.2 Cuantía, cotización y aspectos de la Seguridad Social.....	24
4.3.3 Contrato de interinidad	26
4.3.4 Finalización de la suspensión.....	26
4.3.5 Reserva del puesto de trabajo	27
4.4 Ausencias o impuntualidades justificadas.....	27
4.5 Extinción del contrato de trabajo.....	28
4.5.1 Proceso y protección.....	28
4.6 La protección frente al despido.....	29
4.6.1 Despido disciplinario.....	30
4.6.2 Despido objetivo	30
4.6.3 Amortización de puestos de trabajo y despido colectivo.....	31
V. TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA.....	31
5.1 Medidas incluidas en la LOMPIVG.....	32
5.2 Trabajadoras Autónomas Económicamente Dependientes.....	34

VI. FUNCIONARIAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO.....	35
6.1 Derecho a la movilidad geográfica.....	35
6.2 Derecho a la excedencia	36
6.3 Derecho a ausencias	37
6.4 Derecho a la reducción de jornada y retribución.....	37
CONCLUSIONES.....	38
BIBLIOGRAFIA.....	40

ABREVIATURAS

AA.VV.:	Autores Varios.
Art.:	Artículo.
Arts.:	Artículos.
Cit.:	Citado
EBEP:	Estatuto Básico del Empleado Público
ET:	Estatuto de los Trabajadores
LECr:	Ley de Enjuiciamiento Criminal
LGSS:	Ley General de Seguridad Social
LO:	Ley Orgánica
LETA:	Ley del Estatuto de Trabajadores Autónomos.
LOMPIVG:	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Genero
LRJS:	Ley reguladora de la jurisdicción social
Pág.:	Página.
Págs.:	Páginas.
RAE:	Real Academia Española
RD:	Real Decreto
Ss.:	Siguientes
TRADE:	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.

RESUMEN

La violencia de género, existe en nuestra sociedad y a pesar de los intentos políticos y jurídicos de erradicar este hecho sigue existiendo, y no solo en el ámbito familiar sino también en otras esferas. En los últimos años por su asiduidad y gravedad la prevención de esto es un objetivo principal para el legislador, donde las normativas han ido cambiando para ir reforzando la protección, y desde los diferentes puntos de vista: económico, social, educacional y laboral. De este modo se han dado a conocer los diferentes derechos sociales y dentro del ámbito laboral, que sirven como herramientas para la lucha contra ello. La primera vez que se introdujeron en España legislaciones en relación a ésta cuestión fue a partir de la Ley Organiza 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tales como la reducción de jornada, reordenación de tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión y extinción del contrato laboral, o la concesión de excedencia para funcionarias y junto a ellas existen beneficios de Seguridad Social para conciliar la vida laboral con la personal, por las necesidades específicas en este caso, y contribuir así a la protección integral e igualdad de oportunidades.

ABSTRACT:

Gender violence exists in our society and, in spite of political and legal tries of eradicating this fact, it continues happening, and not only in family atmosphere, but also in other fields. In the last years, because of their assiduity and seriousness, prevention of it is a main objective for the lawgiver, where rules have been changed in order to enforce their protection, and from their different points of view: economic, social, educational and professional. In this way, it has been released different social rights in labour environment, which act like a tool in order to fight against it. The first time that were introduced, in Spain, laws related to this issue was in the *Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, such as reduction of working hours, reordering of working time, geographical mobility, suspension and termination of the employment contract, or leave enabling for public workers, and together with it there are social benefits in order to conciliate working life and family life, by promoting their total protection and same opportunities.

OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objeto del presente Trabajo de Fin de Master es analizar los derechos que tienen las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, requisitos y las formas de protección integral que existen en las normas laborales. Que se lleven a cabo este tipo de medidas es importante a la hora de proteger a la mujer frente a su agresor y si por ello se puede hacer algo desde la empresa donde ejercen su actividad, es una forma de protección contra éste. Por ello es necesario garantizar a las trabajadoras su seguridad, salud, tanto física como psíquica, y su protección, y para ello existen deberes empresariales que van a servir de respuesta a las necesidades personales de cada trabajadora que se encuentre en dicha situación. Para llevar a cabo el estudio de estas obligaciones también existen requisitos que hay que analizar detenidamente ya que sin los mismos estos derechos de protección no pueden ejercerse.

Se trata de analizar los efectos que tienen las leyes a la hora en las relaciones laborales, las cuales son la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género (LOMPIVG), es de carácter integral y abarca todos los ámbitos, la cual es muy importante a la hora de mantener el empleo o compatibilizar la protección con el mismo. Individualmente se analizarán las distintas normas donde se protege a la trabajadora víctima de violencia de género y estas son el Estatuto de trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET), de 23 de octubre, la Ley 20/2007 Estatuto de Trabajo Autónomo (LETA) y el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (EBEP). Todas estas normas establecen derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, cómo acceder a ellos, el tiempo que corresponde en cada uno de ellos, y los requisitos.

1. Objetivo general

Analizar las oportunidades que tienen las trabajadoras para poder protegerse, ya sean dentro de la empresa como en materia de Seguridad Social, y las obligaciones que tienen los empresarios para llevarlo a cabo.

2. Objetivos específicos

- ✓ Estudiar cada uno de las medidas de protección que tiene la mujer trabajadora dentro de sus derechos laborales.
- ✓ Analizar los requisitos que se tienen que cumplir para el acceso a estos derechos para la trabajadora
- ✓ Observar los derechos laborales que aparecen recogidos en la LOMPIVG.
- ✓ Comprender los derechos para trabajadoras por cuenta ajena, funcionarias y por cuenta propia junto con las trabajadoras autónomas dependientes.
- ✓ Localizar los inconvenientes que existen a la hora de acceder a estos derechos y en el momento en el que se están ejecutando.

METODOLOGIA UTILIZADA

En una primera parte, se han buscado y recopilado las distintas normas legales que formaran parte de este estudio, bibliografía sobre la materia como manuales, revistas y congresos, y jurisprudencia. Los recursos materiales y personales de la biblioteca de la Facultad de Derecho, Ciencias del Trabajo, Biblioteca Municipal de León y Palencia, recursos de libros electrónicos de Tirant lo Blanch, Dialnet y Aranzadi digital. Una vez encontrado el material, se procede a la lectura, comprensión y análisis de la normativa y el resto de materiales encontrados. Según las indicaciones del tutor, se buscó bibliografía indicada por el tutor de manuales, artículos de revistas y monografías para abarcar mayores aspectos sobre el tema.

Una vez obtenido los anteriores puntos, el siguiente paso fue realizar un índice, en el cual se realizaron diferentes cambios tales como añadir o eliminar algunos que se complementaban con otros. Siguiendo las indicaciones del tutor se fueron desarrollando y redactando cada uno de los apartados que aparecen en el índice.

Terminado el primer borrador, la tarea siguiente sería el repaso del trabajo personalmente, y luego por parte del tutor, detectando así defectos materiales y de contenido, subsanándose posteriormente, y completando aquellos que estaban escasos. En el último punto de conclusiones es una reflexión personal y final donde se exponen cuestiones negativas y positivas sobre el tema que se trata, además de críticas por posibles problemáticas que pueden darse a la hora de ejercer los derechos expuestos en el trabajo.

I. INTRODUCCION

La violencia de género es la violencia, ya sea psicológica o física, que ejerce una persona sobre otra, fruto de relaciones de poder de dominio y posesión, fundamentalmente en el ámbito de la pareja. En cuanto al estudio que se va a llevar a cabo va a ser de la violencia que ejercen algunos hombres contra las mujeres ya que en el ámbito laboral éstas van a ser las que tengan derechos y medidas orientadas a su protección.

Dependiendo del texto legal, o no, se habla de violencia contra la mujer, violencia sexista y, en otras de violencia doméstica. Sin embargo, la RAE, mantenía que violencia domestica era una traducción del inglés “gender-based violence o genderviolence” y que identificaba la violencia física y psíquica que se ejerce en contra de las mujeres por razón de su sexo en su tradicional situación de sometimiento al varón en las sociedades que tienen estructura patriarcal. El informe que elaboró la RAE con estas explicaciones también determinaba que existían otras expresiones que se usaban en español para expresar el concepto: violencia doméstica, violencia intrafamiliar, violencia contra las mujeres, violencia familiar, violencia de pareja, y discriminación por razón de sexo; esto dio lugar a que el Gobierno promulgara la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en lo sucesivo, LOMPIVG)¹.

El concepto de género se utiliza en las Ciencias Sociales donde se indica caracteres socioculturales que se asignan a las personas a partir de su sexo, y lo convierte en una diferencia sexual y desigualdad social. Hay que destacar que sexo y género no son sinónimos, lo que se trata es de distinguir las diferencias entre hombres y mujeres. En libros de sociología destacan el concepto de género como algo esencial en la materia.

Los “estudios de género” están siendo introducidos en el mundo académico como en algunas Universidades donde hay Cátedras de Género y se ofrecen estudios en esta materia. Esto se traduce en que hay una evolución en esta materia donde los

¹ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, Madrid (Cinca), 2006, pág. 26.

organismos internacionales lo han asumido, introduciendo en países la perspectiva de género en sus actuaciones al igual que la propia legislación.

Para la ONU la violencia en contra de las mujeres y niñas supone un obstáculo para conseguir “igualdad de género, desarrollo y paz” e indican la violencia domestica como una cuestión de violencia con base en el género.

La violencia de género actualmente es un tema muy presente en la sociedad ya que indica una desigualdad para la mujer. Son consideradas sin derechos de libertad, respeto y la capacidad de decisión por sus atacantes. Este problema se extiende por todo el ámbito nacional y está en la mirada de toda la sociedad. El ordenamiento español responde de este tipo de violencia desde el ámbito penal.

Pero es importante destacar en este punto que no sólo existe violencia de género cuando existen lazos familiares o de pareja sino cuando hay una relación de poder, este es el caso de violencia en el trabajo, pero, además, existen otros vínculos familiares que son el padre o los hermanos. La Ley citada no cubre este tipo de violencias nombradas, se limita a las de pareja o marido y mujer.

La lucha contra la violencia de género es uno de los temas más importantes en nuestro país y, además, un problema de carácter universal, lo que pone de manifiesto que hay que tratar de facilitar el mantenimiento en el mundo laboral y protegerlas de su agresor, garantizando así la independencia económica de éstas. La violencia de género existe porque es propio de un sistema de roles sociales arcaico y desfasado que no desaparece, y parece aumentar día tras día.

Las medidas penales que hay para alejar al agresor de la víctima son imprescindibles para proteger completamente tanto a las víctimas directas, mujeres agredidas, como a las víctimas indirectas, generalmente los hijos.

La incorporación al trabajo es una parte muy importante en la lucha contra la violencia machista ya que hay ventajas que favorecen a la víctima tales como el alejamiento del agresor, independencia profesional y económica y una autoestima personal mejorada, o buena estabilidad emocional.

La protección integral de las trabajadoras efectuando un tratamiento legislativo que cubra todas las facetas preventivas y protectoras, se justifica introduciendo medidas.

Es necesario, por tanto, que haya una protección de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género ya que supone un elemento esencial para la integración social, manteniendo su puesto, o facilitando el cese, temporal o definitivo, de la prestación de servicios. La ausencia de la consideración del trabajo como un medio de inserción social e independencia económica indicaría una exclusión social, aumentándose así en el caso de dichas víctimas. El mantenimiento del puesto de trabajo está considerado como una herramienta importante para evitar la exclusión social.

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

La LOMPIVG no contempla solo a la trabajadora por cuenta ajena, sino que también están consideradas las trabajadoras por cuenta propia y las funcionarias públicas. La Ley valora el impacto de violencia que pueda tener la trabajadora por cuenta ajena sobre su relación de trabajo centrándose así en la relación de trabajo y la protección de la víctima en el Sistema de Seguridad Social, y respecto a dos situaciones, el mantenimiento de su relación laboral, junto con las medidas que sean necesarias para garantizar su protección o asistencia social, dando lugar a medidas de conciliación, y por otra parte, cuando la trabajadora no puede conservar su relación de trabajo, temporal o definitivamente, y ello le permite suspender o extinguir el contrato laboral.

Lo que se trata es de compensar la situación de desigualdad jurídicamente legítima y se encuentra configurado en el art. 22 LOMPIVG, perspectiva desarrollada en el RD 1917/2008, de 21 de noviembre, denominando éstas acciones como medidas de acción positiva.

Es importante hacer mención a las acreditaciones o requisitos que se exige a las trabajadoras que son víctimas de violencia de género para poder acceder a los derechos que se explicaran: acreditación de la condición de víctima de violencia de género, y certificación de la medida.

La LOMPIVG introdujo en España unos derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social especialmente dirigidos a la mujer víctima de violencia de género. El objetivo de esta Ley es conciliar la vida laboral con unas necesidades especiales,

protección de las víctimas y no vulnerar los derechos fundamentales². La LOMPIVG se trata de un sistema de protección “frente a la violencia de género abordado desde una manera integral”³ y abarca toda la violencia de física o psicológica, incluyendo aquí las agresiones de libertad sexual, amenazas, coacciones o privación arbitraria de libertad. La mencionada Ley también tiene por esencia “actuar contra la violencia que, como manifestación de discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejercen sobre ésta por parte de quienes sean o hayan sido los cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” según su primer artículo. Los objetivos que aparecen en la citada Ley son generales y específicos. Los generales son aquellos de prevención, sanción y erradicación, mientras que los objetivos específicos son los principios rectores que hay hasta once y estos son: fortalecer medidas de sensibilización ciudadana, consagrar y garantizar derechos ante poderes públicos y Administraciones Públicas, establecer un sistema integral de tutela institucional de la mujer, asegurar la protección integral en el plano penal y procesal, coordinar recursos, promover la colaboración, fomentar la especialización, garantizar la transversalidad de los recursos⁴ para tener en cuenta las necesidades y demandas específicas, garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional y los derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género.

No solo se protege a la mujer, sino que también existe protección para los menores a cargo de ésta, garantiza de forma efectiva medidas de protección de menores que son instrumentos para la protección de la mujer, que será la verdadera receptora final del resultado.

La estructura por tanto de esta Ley sería la siguiente: en el Título I se encuentran las “medidas de sensibilización, prevención, y detección” en los ámbitos educativos, sanitario y publicitario; en el Título II aparecen los “derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”, encontrándose aquí el derecho a la información, asistencia social integral y la asistencia jurídica gratuita; y por último, en el Título III, se regula la tutela

² MINGO BASAIL, M. L., “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº Extra 3, 2007, pág. 121.

³ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo cit.*, pág. 14.

⁴ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo, cit.*, pág. 15.

institucional, con creación de órganos públicos competentes en esta materia, tutela penal, creación de Juzgados de la Violencia contra la mujer y reformas procesales en el ámbito civil y penal, y la figura Fiscal contra la Violencia sobre la mujer.

La Ley se encarga de un tema que afecta la vida privada de la mujer donde intenta prevenir, erradicar y sancionar situaciones y conductas dando derechos a la víctima que podrá ejercer en relación a su empresa. La organización tiene unas obligaciones que son derechos de la mujer, y debe asumirlas cuando la trabajadora es víctima de violencia de género.

Históricamente hablando, las relaciones de poder estaban siempre consideradas para el hombre, lo que hace pensar que actualmente todavía existe desigualdad en cuando a poder ya que la mujer sigue siendo la menos presente en puestos considerados altos, cediendo así el trabajo profesional en puesto de bajo nivel además del reproductivo o domestico a las ellas.

Existe un síndrome de la mujer maltratada que se entiende como “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”

En España existe una mayor conciencia sobre estos hechos y además una disminución, pero todavía hay mucho que avanzar ya que este tipo de violencia tiene que desaparecer por completo.

Los poderes públicos realizan y deben seguir haciendo medidas para la lucha contra la violencia de género ya que según nuestra Constitución son derechos fundamentales de libertad, igualdad, seguridad y no discriminación, y estos derechos tienen que ser reales y efectivos, eliminando los obstáculos existentes⁵.

La LOMPIVG abarca todos los ámbitos de la sociedad tanto los preventivos como los educativos, sociales, asistenciales y la atención de las víctimas. Es en el

⁵ LO 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia domestica e integración social.

ámbito familiar y de convivencia es donde se producen las agresiones, y donde ésta Ley pretende actuar.

La Ley se enfoca íntegramente y multidisciplinariamente comenzando por la socialización y la educación, con medidas de sensibilización, es una lucha contra la igualdad y el respeto a la dignidad humana y libertad. Las víctimas tienen derecho a la información y asistencia jurídica gratuita, dando respuesta legal, además de otros de protección social, ayuda económica, y sanitaria, para la atención física y psicológica.

En cuanto hace a las medidas de sensibilización, prevención y detección, e intervención, en el ámbito educativo, se intenta educar transmitiendo valores de respeto a las mujeres y de igualdad entre hombres y mujeres. La formación es muy importante para detectar y prevenir la violencia de género, dando conocimiento y unos valores éticos.

En los sistemas educativos actuales como en la Educación Secundaria Obligatoria existen actividades y teoría en el aula que mentalizan a los alumnos sobre esta cuestión, incluyendo a un miembro que impulse medidas a favor de la igualdad y en contra de la violencia sobre la mujer.

Por otra parte, uno de los ámbitos o actividades que han sido criticadas desde hace años ha sido la publicidad por contenidos machistas en sus mensajes. Ésta tiene que respetar la dignidad de las mujeres y no caer en la imagen estereotipada, dando así la igualdad entre ambos sexos.

Y, en último término, en el ámbito sanitario lo que se busca es la detección y el apoyo existencial y los protocolos que dan lugar a remitir a los Tribunales la actual situación de una mujer víctima de violencia de género.

Finalmente, la norma enumera los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género:

- Derecho a la información y asistencia social integrada. Existen servicios de atención permanente, urgente y especializada de prestaciones. Cada Comunidad Autónoma puede dotarse de ello.

- Derecho a la asistencia jurídica gratuita. Esto garantiza a las víctimas que tienen recursos escasos para una asistencia letrada en los procesos y procedimientos que se traten, incluyendo los afectados por el fallecimiento de la víctima.
- Derecho a la protección en el ámbito social. Esto trata de resolver los problemas que tengan lugar en el puesto de trabajo que ocupa la víctima en ese momento para justificar ausencias, movilidad geográfica, suspensiones con reserva de puesto o incluso, extinción del contrato de trabajo. Se incluyen también por esta parte las funcionarias públicas.
- Derecho al apoyo económico. Las víctimas de la violencia de género tienen derecho al desempleo desde el momento que resuelvan o decidan suspender el contrato voluntariamente. También, existen otros apoyos económicos en aquellas situaciones que sea necesario debido a la edad u otra circunstancia social que no mejore la situación laboral, así como programas de inserción, teniendo en cuenta también las situaciones familiares que tenga la víctima.

En último lugar, cabe indicar que los órganos específicos creados por la norma en esta materia son la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, dependiente del entonces denominado Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en la actualidad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuyas funciones vienen dadas por imponer la política y coordinar e impulsar actuaciones Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

III. LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tiene una serie de derechos laborales además de estar protegida por diversas normas. Estas normas se encuentran recogidas por la regulación de derechos laborales y Seguridad Social en la Ley contra la violencia de género, el ET, la Ley General de Seguridad Social, y la Reforma de la función pública. Dentro de la legislación común la LOMPIVG modifica siete artículos del ET donde se introducen derechos de mujeres que son víctimas. La LGSS también fue reformada además de introducir una nueva Disposición Adicional donde se reconocen los beneficios para las víctimas y empresarios, por ejercicio de alguno de los

derechos. No sólo debían de hacerse cambios en normas estatales sino que también se modificaron otras autonómicas y Convenios Colectivos⁶.

La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de la jornada, la movilidad geográfica, traslado de centro donde lleva a cabo su trabajo a otro, suspensión de la relación laboral y reserva de su puesto, y la extinción del contrato de trabajo. En el momento que se extinga el contrato de trabajo tiene derecho a la situación legal de desempleo, y la suspensión será considerada como periodo de cotización efectiva en cuanto a las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

En el momento que la trabajadora esté ausente de su puesto de trabajo por un periodo de tiempo largo, las empresas deberán realizar contratos de interinidad a otros trabajadores externos para sustituir a dichas empleadas. Cuando se vuelva a realizar la reincorporación al puesto de trabajo lo harán en las mismas condiciones en la que se suspendió el contrato.

Las faltas y ausencias serán consideradas justificadas si los servicios sociales o de salud lo consideran, teniendo en cuenta la situación física o mental de la trabajadora.

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género, primer e ineludible requisito para la aplicación de las medidas contempladas, atiende a la existencia de orden de protección y al informe favorable del Ministerio Fiscal. Por cuanto hace a la primera, se encuentra regulada en la Ley 27/2003 del 31 de julio, y en el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Sirve para acreditar la condición de víctima para poder ejercer los derechos laborales de la LOMPIVG o del ET.

La orden de protección es un instrumento denominado como eficaz que surge como respuesta penal en los Juzgados y Tribunales y es de naturaleza preventiva. La implantación de la orden obedece a razones de urgencia y cualquier organismo judicial, administrativo o social es susceptible de ser receptor de la petición.

Éste nombrado instrumento es un paso firme para la inmediata protección integral e indica un estatuto integral de protección con medidas de orden civil y penal,

⁶ MINGO BASAIL, M. L., “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *cit.*, pág. 124

de asistencia y protección social establecidas en el orden jurídico y accediendo a éste estatuto con la actuación judicial de forma rápida y sencilla ante el juzgado de instrucción.

Esta orden indicara que el agresor tiene medidas restrictivas de libertad para que no se aproxime a la víctima, pero, además, otras de seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia. Supone también que las Administraciones Públicas, ya sean estatales, autonómicas o locales, puedan activar los instrumentos de protección social que existen dentro de sus sistemas jurídicos.

Este instrumento está conectado con un concreto proceso penal y solo habrá una única orden por víctima, de este modo si existe algún cambio de circunstancias que varíen, la orden podrá ser modificada evitando así que se dicte otra nueva. El juzgador tiene que examinar dichas circunstancias y determinar que existen indicios de la comisión del delito o denuncias y que no son meras sospechas.

La solicitud de ésta orden puede hacerse ante la autoridad judicial, el Ministerio Fiscal o ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, oficinas de atención a la víctima o servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de Administraciones Públicas. Esta solicitud pasara a remitirse inmediatamente al juez competente. Los servicios sociales e instituciones servirán a la víctima de información, formularios y en su caso canales telemáticos con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal.

Lo más eficaz es la presentación de la solicitud ante la Policía ya que remitirá al organismo jurisdiccional correspondiente y posteriormente se celebrará un juicio rápido, aunque también puede presentarse a cualquier organismo ya sea judicial, administrativo o social. Se realizará el juicio por el presunto delito reflejado en el artículo 153 del Código Penal y a continuación tendrá lugar la presentación de vista con medidas cautelares a adoptar habiéndose elaborado escritos de acusación y defensa y por último, en pocos días, se celebrará el juicio rápido (habiéndose adoptado para ese periodo de tiempo medidas cautelares). Una vez sea firme la sentencia del juicio se producirá la protección de la víctima a través de pena de alejamiento y prohibición de comunicación⁷.

⁷ RUIZ DE ALEGRIA, C.: “La orden de protección. Algunas consideraciones practicas sobre la problemática en cuanto a la aplicación y eficacia de la misma”, en AA.VV. (ECHANO BASALDUA, J. I.

En cuanto al contenido de la Orden de Protección puede ser tanto civil como penal. En cuanto al contenido penal contemplará la prisión provisional del presunto agresor, la prohibición de aproximación, la restricción de lugares de residencia, la prohibición de comunicación, o la retirada de los permisos de armas que pudiera tener en su poder; si hablamos de contenido civil se trata de la atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinación de régimen de custodias, visitas, comunicación y estancia con hijos y el régimen de prestación de alimentos. Todo ello acompañado con la fecha en la que inicia el periodo de la medida junto con la fecha de finalización de la misma⁸. No solo podrá contener éstas medidas, sino que el juez puede incluir otras medidas de asistencia y protección social señaladas en el ordenamiento jurídico para facilitar la protección integral de la víctima.

Para la tramitación de la Orden de Protección se requieren tres fases con unos protocolos⁹.

La primera fase consiste en la solicitud de la orden. En esta fase lo importante es la información que se proporciona a la víctima. Ésta será facilitada por un letrado en el momento de rellenar la solicitud de Orden de Protección. El departamento de Justicia y el Colegio de Abogados y Abogadas organizan un turno de atención a las víctimas de violencia doméstica, desplazándose a Comisarías de Policía y por lo tanto requiere la coordinación de la Policía con el juzgado de Guardia. Se citará de este modo a las partes intervinientes a través de la Agenda Informática de Señalamientos del Departamento de Justicia.

La segunda fase será de adopción de la orden. La coordinación institucional es necesaria ya que la información de servicios sociales y sanitarios facilitará la toma de decisiones para resolver la Orden de Protección y otras medidas cautelares.

Y, por último, la tercera fase será la de notificación y ejecución. En esta etapa los protagonistas esta vez son la policía que velan por la protección de la víctima,

Dir.; ETXEBARRIA ZARRABEITIA, X. Secr.): *La Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Bilbao (Publicaciones Universidad de Deusto), 2005, págs. 131-133.

⁸ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit, pág. 47

⁹ DE MIGUEL HERRAN, I.: “La orden de protección, presupuestos para su adopción, protocolo, problemas probatorios y de ejecución”, en AA.VV. (ECHANO BASALDUA, J. I. Dir.; ETXEBARRIA ZARRABEITIA, X. Secr.): *La Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Bilbao (Publicaciones Universidad de Deusto), 2005, págs. 131-133.

administraciones competentes y protección social, administraciones obligadas a proporcionar información permanente a la víctima sobre la situación del imputado y las Administraciones Penitenciarias.

En cuanto hace al informe del Ministerio Fiscal¹⁰, resulta un requisito subsidiario del anterior, debiendo al menos existir indicios de que la mujer ha sido víctima de violencia de género. La LOMPIVG prevé la intervención del Ministerio Fiscal en procedimientos por hechos determinados como faltas o delitos cuya competencia este concedida a los Juzgados de Violencia de Género; y los procesos civiles de nulidad, de divorcio o separación, o que traten sobre la custodia de hijos menores donde se fundamenten malos tratos al cónyuge o al hijo o hijos.

La finalidad de esta acreditación es la de cubrir el lapso temporal que hay entre el conocimiento del Fiscal del acto presunto de violencia de género y la aprobación de la Orden de Protección, es decir, es un informe temporal para ejercer algunos derechos. Esto da a los derechos que son urgentes para la protección de la mujer que no podrían esperar a dicha concesión. Si es rechazada la Orden de Protección por el Juez, el informe del Ministerio Fiscal carecerá de validez y por lo tanto, no podrá ejercitar los derechos.

El informe del Ministerio fiscal funciona como un documento acreditativo para procedimientos civiles siempre y cuando no se ha iniciado el proceso penal ni se haya dictado la orden de protección. La comparecencia que será ante el juez 24 horas después de que se tenga conocimiento de los hechos. El fiscal decidirá en las 24 horas siguientes denunciar los actos de violencia de género o solicitar la orden de protección. Dicha decisión sirve como documento acreditativo hasta que se conceda la orden de protección.

Al iniciar el proceso penal para la concesión de la orden precedida de la audiencia oral del Ministerio Fiscal, víctima o su representante, al solicitante y al agresor, en el transcurso de tiempo que el Ministerio conceda la orden, el informe podrá servir para el ejercicio por la mujer de los derechos correspondientes para su efectiva protección.

¹⁰ Por extenso, MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 53 y ss.

IV. DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOMPIVG reconoce a las trabajadoras una serie de derechos, integrándolos en el ET para que tengan las previsiones legales necesarias para el diseño del régimen jurídico. Las medidas que se ofrecen a continuación son derechos que tienen las trabajadoras para justificar las ausencias del puesto de trabajo debido a sus circunstancias personales. Se incluyen aquí tanto las de ámbito social como la movilidad geográfica, la suspensión con reserva de puesto de trabajo o la extinción del contrato. Pero también, están las económicas que son las que se generan por el derecho a la situación legal por desempleo cuando se resuelve o se suspende en contrato de trabajo o cuando se carece de recursos económicos¹¹.

Puesto que estas medidas y derechos de las trabajadoras no son de acceso automático, y no se conceden a todas las mujeres que padecen este tipo de violencia, deben estar necesariamente acreditadas mediante los instrumentos legales, esto es una orden de protección extendida a favor de la víctima u otras mediante un informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de que la demandante es víctima de violencia de género o haya indicios mientras la orden sea dictada.

Los requisitos a tener en cuenta para el acceso a estos derechos son: que sea una mujer, que sea víctima de violencia de género y que la medida por la que quiera optar sea necesaria para su situación personal¹². El primer requisito es el que protege a la mujer de la violencia ejercida por sus “cónyuges o quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad, aun sin convivencia”, mientras que las otras dos corresponde a una acreditación formal de la víctima.

No obstante, algunos derechos protegen a la mujer que no dispone de la acreditación de condición de víctima de violencia de género, y que por lo tanto no puede hacerse cargo de sus funciones laborales, pero que obtendrá sólo cuando exista un proceso en marcha judicial contra el agresor.

4.1 Reducción de la jornada y reordenación del tiempo

¹¹ ORTIZ LALLANA, M. C., “La violencia de género en la relación de trabajo en España”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1 nº4, 2013, pág. 8

¹² MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 39.

La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo. Este derecho viene dispuesto en la LOMPIVG y es reconocido por el artículo 21.1, dentro de los Derechos laborales y Seguridad Social. Para ello se modifica el artículo 37 del ET y se le añade un nuevo apartado 7.

Existen diferentes formas en las que la trabajadora puede ejercer este derecho y estos son: la reducción del horario con disminución proporcional del salario, la adaptación del horario, horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo. Deben establecerse según los términos que aparezcan en el Convenio Colectivo, en acuerdos entre empresa y representantes de trabajadores o entre empresa y trabajadora afectada.¹³.

La trabajadora elegirá el ejercicio de uno u otro derecho citado anteriormente, sin que pueda llevar a cabo dos simultáneamente. Una vez tomada la decisión, se producirá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en este caso unilateral por ser necesidades personales, pero si se llega a un acuerdo entre empresa y trabajadora será una modificación sustancial bilateral¹⁴.

Estos derechos se ejercitan cuando la negociación colectiva ha establecido términos y tiene que haber acuerdo entre empresa y trabajadora, de no ser así, la trabajadora podrá ejercer su derecho. Lo que se trata de estudiar son las limitaciones que existen en la norma ya que el apartado 5 establece el tiempo máximo de disminución de jornada, mientras que en el artículo 21 no limita la duración mínima ni la máxima de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo y además, estos dos apartados podrían considerarse incompatibles con la necesidad que se trata de entender y por lo tanto, se ha de interpretar correctamente el apartado 7 del artículo 37 ET¹⁵.

Las causas justificativas para el ejercicio de este derecho serán la tutela de la vida e integridad física o psíquica de la trabajadora y la asistencia, asesoramiento, apoyo

¹³ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 38.

¹⁴ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 70.

¹⁵ RUANO RODRIGUEZ, L.: "La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la seguridad social: aspectos sustantivos y procesales", en AA.VV. (CONDE-PUNPIDO TOURÓN, M. T., Dir.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Madrid (Consejo General del Poder), 2006, págs. 438 y 439.

social, tratamiento u otras actividades que puedan ayudar a su situación personal. Para una asistencia social debe presentar a la empresa el certificado de que está tomando asistencia o tratamiento y que ésta no es compatible con la prestación de servicios, justificando así el ejercicio de derechos¹⁶.

Las normas a seguir para seguir y lleva a cabo una reducción o reordenación son en primer lugar que el horario debe estar dentro de su jornada habitual, en segundo lugar que la trabajadora debe avisar con quince días de antelación para incorporarse a su jornada ordinaria, y en tercer y último lugar si existen discrepancias tendrá que resolver el juez de lo social.

En cuanto a la duración del ejercicio de estos derechos, la Ley no fija un límite temporal, por lo tanto, la trabajadora podrá disfrutarlo mientras siga existiendo la causa que lo motivó, a menos que renuncie a éste o cambie de derecho. En este último caso tendrá que demostrar los motivos y que el derecho que ahora pretende disfrutar puede atender mejor a sus circunstancias personales y necesidades. Quedando así, responsable la trabajadora del cese del derecho cuando haya desaparecido causa que lo activó, y de no cumplirse esta obligación, el empresario podrá sancionar.

La ordenación del tiempo de trabajo puede verse como las diferentes formas u opciones que tiene la trabajadora para hacer efectiva su protección, tales como a la distribución irregular de la jornada, alternar trabajo presencial con teletrabajo, la libranza preferente, turno fijo u otras¹⁷.

4.1.1 Reducción de jornada y reducción proporcional del salario.

El artículo 37.7 ET en cuanto a la reducción de jornada proporcionalmente con el salario, busca la salida a la situación manteniendo parte de sus ingresos manteniendo el puesto de trabajo. La reducción de jornada también implica una disminución de cotización en materia de Seguridad Social. Es un derecho que nace por voluntad de la

¹⁶ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 71.

¹⁷ LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.: “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009, págs. 213.

víctima siempre y cuando lo acredite con el fin de que la protección sea efectiva y la asistencia sea integral¹⁸.

La norma no dicta nada sobre los límites mínimos o máximos de la reducción de jornada, por el contrario que la reducción por guarda legal.

La conversión a tiempo parcial debe hacerse por escrito, aunque el contrato original se hubiese realizado verbalmente. Las horas complementarias que pueda realizar la trabajadora también vendrán señaladas en el contrato¹⁹. En el momento de volver a incorporarse a su jornada habitual completa, será de forma automática y cuando haya finalizado el disfrute del derecho.

Esta medida permite que la trabajadora tenga mayor disponibilidad de su tiempo, en los términos que establezcan el convenio colectivo o acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores o la misma trabajadora afectada²⁰.

La reducción de jornada con reducción proporcional del trabajo es una de las formas de reordenación del tiempo de trabajo. La trabajadora deberá avisar con 15 días de antelación la reincorporación a su jornada ordinaria.

4.1.2 Adaptación del horario laboral.

Con esta medida, recogida también en el artículo 37.7 ET, el agresor no puede localizar a la víctima ya que los horarios se han modificado, su horario de entrada o de salida no va a ser la conocida por éste.²¹ La finalidad que se persigue con ello es hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género. La empresa puede modificar el horario de acuerdo con la situación de la persona y con el trabajo de la misma. La trabajadora solo puede acceder si la prestación de servicios lo permite, es decir, si existen horarios diferentes que pueda ocupar, y en el caso de no ser así no puede darse el ejercicio del derecho, al menos que, la empresa lo establezca.

¹⁸ FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº Extra 3, 2007, págs. 160-161.

¹⁹ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 73.

²⁰ ORTIZ LALLANA, M. C.: “La violencia de género en la relación de trabajo en España”, cit., pág. 10.

²¹ MINGO BASAIL, M. L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, cit., pág. 130.

No solo pueden verse estas medidas, sino que también existe el trabajo a distancia, desde el domicilio propio de la víctima. Esto es, teletrabajadora o trabajadora a domicilio, si lo permite el proceso productivo, el trabajo que realiza. Esto es interesante a la hora de proteger a la víctima y mejorar su estabilidad emocional. Pero esto necesita de una gran implicación empresarial.

4.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.

El derecho a la movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo aparece reflejado en la Disposición Adicional Séptima que incorpora el apartado 3 bis en el artículo 40 del ET.

Esta medida favorece a la víctima ya que el agresor no puede localizarla donde se encontraba antes su puesto de trabajo habitual y porque «se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo» (art. 40.4 del ET). Al cambiar de localidad donde venía prestando servicios, la empresa tiene que mantener la reserva de puesto, además de darle en el nuevo lugar de trabajo otro con el mismo grupo o categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo. Lo que se trata es de garantizar la protección de la trabajadora y alejamiento del sujeto violento.

El derecho de la movilidad geográfica tiene una doble finalidad. Por un lado, garantiza que el contrato continúe para conciliar la situación en la que vive con las obligaciones laborales y por otro lado, es el instrumento por el cual se protege a la mujer, su integridad y su vida²².

Sin embargo, el cambio de centro de trabajo puede llevar consigo el cambio de puesto o de funciones, que están reguladas por separados, pero cuando es derecho a favor de la víctima de violencia de género, se producen de manera simultánea, están vinculados²³.

Es la trabajadora la que decide la iniciativa del cambio de centro o lugar de trabajo y para que la trabajadora tenga derecho tienen que darse una serie de requisitos y estas son: la acreditación de su condición de víctima, que existan vacantes en la empresa

²²CARMONA BAYONA, E. F.: “Flexibilidad interna y cambio de lugar de trabajo de la víctima de violencia de género”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº9, 2016, pág. 243.

²³ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 84.

y que la trabajadora tiene que seleccionar el cambio porque esté obligada a realizarlo. Las dos primeras condiciones son objetivas porque pueden verificarse, mientras que la última es subjetiva, porque depende de la víctima, la trabajadora, su ámbito privado²⁴. No es necesario el cambio de localidad si es suficiente con el cambio de centro de trabajo, ya que si no supondría un cambio de domicilio de la trabajadora. Aunque la trabajadora tenga derecho a las dos, puede hacerlo conjuntamente también, geográficamente y de centro de trabajo²⁵.

4.2.1 Obligaciones del empresario

El empresario informara de las vacantes que existen del mismo grupo profesional de la trabajadora siempre y cuando ésta le haya notificado el deseo preferente de ejercerlo, de forma clara y completa, es decir, tiene que poner en conocimiento del empleador su situación junto con los documentos que las normas o el convenio exigen. Por otro lado, el puesto de trabajo no tiene que ser de las mismas características, y tampoco estar dentro de la misma categoría profesional del puesto de origen²⁶. A continuación, informara a la trabajadora del puesto vacante junto con la reserva de su puesto de trabajo²⁷.

4.2.2 Duración de la movilidad

La trabajadora tiene derecho preferente a la movilidad, estableciéndose así un periodo de 6 meses, o periodo más amplio, y posibles prorrogas. Éstas últimas son competencia del juzgado de lo social que será el que determine resolver la preferencia, valorar y tantear los intereses que hay en conflicto de otros trabajadores que deseen ocupar el puesto en el destino donde se hubiera solicitado el traslado y los derechos, en este caso, de la víctima, para garantizar protección²⁸.

El puesto de trabajo es reservado durante 6 meses y una vez finalizado el periodo puede optar por regresar al puesto que ocupaba anteriormente, o continuar en el

²⁴ CARMONA BAYONA, E. F.: “Flexibilidad interna y cambio de lugar de trabajo de la víctima de violencia de género”, *cit.*, pág. 244.

²⁵ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 81.

²⁶ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 84

²⁷ CARMONA BAYONA, E. F.: “Flexibilidad interna y cambio de lugar de trabajo de la víctima de violencia de género”, *cit.*, pág. 245.

²⁸ RUANO RODRIGUEZ, L.: “La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la seguridad social: aspectos sustantivos y procesales”, *cit.*, págs. 442 y 443.

mismo, y en ese caso, decae la reserva. Con este proceso nace la obligación del derecho a la intimidad, con lo cual indica que la discreción en éste asunto tiene que ser fundamental. Pero también, puede continuar en el puesto nuevo, y por lo tanto se reservará el antiguo puesto de trabajo.

4.2.3 El contrato de interinidad

La bonificación que establece la Seguridad social es al cien por cien de las cuotas empresariales durante seis meses en contratos de interinidad que se celebren en sustitución de las víctimas. Además, la empresa está obligada a informar sobre los puestos vacantes existentes en ese momento o si pudiera producirse en un futuro²⁹.

Para finalizar, hay que lo positivo de este derecho es que la trabajadora, comunicando al empresario su interés por cambiar de centro de trabajo, ya sea en otra ciudad o en la misma, puede ejercer ese derecho, aunque la duración de dicha movilidad es corta, negativamente hay que comentar que puede llegar a perder su puesto de trabajo original.

La Ley no pone ningún obstáculo respecto de incorporarse la trabajadora antes de los seis meses y tampoco que se produzca de una sola vez, cuando ella ha considerado que esta fuera del peligro que había cuando decidió suspender el contrato, y pudiendo así retomar, si vuelve el riesgo, el derecho a la suspensión, computando todo el tiempo como el máximo legal de seis meses³⁰.

4.3 Suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Este derecho a la suspensión del contrato de las mujeres víctimas de violencia de género se encuentra situado en el artículo 45. 1 n) ET y en apartado 6 del artículo 48 de la misma norma. Este derecho tiene lugar cuando la trabajadora se ve obligada a abandonar el contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Es una de las formas más eficaces que hay para adaptar las situaciones familiares y personales en las que se encuentre la trabajadora por motivos de violencia de género

²⁹ ORTIZ LALLANA, M. C., “La violencia de género en la relación de trabajo en España”, *cit.*, pág. 11.

³⁰ MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. Y VELASCO PORTERO T.: “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integra, mucho ruido y pocas nueces”, *Revista Estudios Financieros* nº271, 2005, pág. 12.

con el contrato de trabajo ya que permite suspender obligaciones laborales sin perder el puesto de trabajo. Esta suspensión es con reserva acompañado de prestaciones de Seguridad Social y desempleo, adecuándolo a las circunstancias.

Como consecuencia de la situación que tienen las mujeres cuando son víctimas de violencia de género, tienen la necesidad de abandonar temporalmente o definitivamente su puesto de trabajo. La mujer puede suspender su contrato de trabajo, ejerciendo su derecho a la prestación por desempleo y la reincorporación posterior a su puesto. Sin embargo, hay mujeres que no son capaces de llevar a cabo su trabajo profesional habitual y necesitan un tiempo determinado para reorganizar su vida.

La concesión al derecho dependerá, la primera vez, de la trabajadora, teniendo el informe del Ministerio fiscal y u orden de protección, a pesar de la posible oposición de la empresa y que sea aceptada la solicitud en los términos en los que se haya comunicado la decisión.

4.3.1 Proceso y duración de la suspensión

En este caso, la mujer debe comunicarle al empresario, por escrito, el deseo de la suspensión del contrato. De no haber oposición de empresa, comenzara la suspensión en el momento que se presente la solicitud, o una comunicación de la trabajadora siempre y cuando este acreditado³¹.

La duración de la suspensión, dependiendo en qué fase se encuentre, ya sea inicial o prorrogada, la primera será de seis meses. La segunda, una vez ejercido este derecho de suspensión, si excede más de 6 meses, la reincorporación al puesto de trabajo quedara en manos de un juez de lo social, el que acordara el máximo de 18 meses. En este caso, se puede acordar una prórroga inicial, y sucesivas de 3 meses, con un máximo el máximo de tiempo citado anteriormente.

4.3.2 Cuantía, cotización y aspectos de la Seguridad Social.

La disposición adicional cuadragésima segunda LGSS viene a decir que la suspensión se hará mediante comunicación escrita junto con la orden de protección o informe del Ministerio Fiscal, y reuniendo estos requisitos podrá acceder al Derecho a la

³¹ RUANO RODRIGUEZ, L.: “La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la seguridad social: aspectos sustantivos y procesales”, *cit.*, págs. 444 – 447.

prestación por desempleo. Los requisitos que se deben cumplir para poder acceder al derecho, son estar afiliado o en situación asimilada al alta, en algún régimen de la Seguridad social que abarque la contingencia por desempleo; encontrarse en situación legal de desempleo; la disponibilidad para buscar activamente empleo y una colocación que indique un compromiso de actividad³².

Los periodos que se hayan tenido en cuenta de cotización para acceder a la prestación por desempleo pueden volver a computar en futuras prestaciones para las víctimas de violencia de género³³. La cuantía de las cotizaciones que se tuvieron anteriormente es mayor ya que pueden computarse por dos, cuando se suspende el contrato para que pueda generar una futura prestación y otra futura prestación si se extinguiere el contrato, doble computo de cotización³⁴ y otro segundo beneficio, cuando se calcula la prestación por desempleo derivado del artículo 45.1 n) LGSS. Además, la empresa tendrá la obligación de asumir el coste de cotización a la Seguridad Social de dicha contingencia ya que el tiempo de suspensión motivada por violencia de género será considerada como cotización efectiva reflejando esto en el artículo 165.5 LGSS. Para obtener en un futuro otro tipo de prestación, es necesario considerar cotizados los periodos que no lo son, como se ha dicho anteriormente, considerando como computable y cotizado el periodo durante la prestación por desempleo³⁵. Es necesario tener un periodo de doce meses anteriores un periodo de seis años anteriores a la situación de desempleo, o no tener la edad ordinaria de jubilación para la prestación de jubilación.

Hay que hacer aquí especial mención al artículo 27.1 LOMPIVG que presenta una ayuda social para las víctimas de violencia de género que se trata de un pago único que tiene lugar por determinadas circunstancias de la víctima en cuanto a si no puede certificar la necesidad de la suspensión para su protección y sin tener derecho a la reserva de puesto de trabajo, o sobrelleva una incapacidad permanente y no reúne requisitos para el acceso a la prestación en las dos modalidades. La concesión esta de la

³² MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., 2006, pág. 133.

³³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Anales de Derecho*, nº 24, 2006, pág. 101-102

³⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género” (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson Aranzadi, 2006, pág., 343

³⁵ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 134.

mano del Servicio Público de empleo que extenderá un informe donde se acredite que “debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tiene especiales dificultades para obtener su empleo”.

4.3.3 Contrato de interinidad

El contrato de interinidad de la persona que cubra el puesto de la trabajadora que ha suspendido el contrato de trabajo, durara tanto como dure la suspensión, tanto los meses de la fase inicial, como los prorrogados. La empresa tiene el derecho a la bonificación por contingencias comunes del cien por cien de las cuotas a la Seguridad Social durante todo el periodo, tiene un coste inferior al de un contrato ordinario. La empresa cotizara por contingencias profesionales, no teniendo que ingresar la porción de contingencias comunes, la más costosa.

4.3.4 Finalización de la suspensión.

Cuando la causa que lo inició cesa antes de los seis meses, cesara también la suspensión. La trabajadora deberá incorporarse a su puesto de trabajo puesto que puede indicar que existe una sentencia condenatoria firme sobre el agresor que indica alejamiento³⁶.

La trabajadora puede decidir reincorporarse antes de los seis meses de suspensión, cuando considera que el peligro ha desaparecido, y pudiendo volver a reactivar el derecho de suspensión, siempre y cuando el cómputo no exceda de los seis meses legales.

Si la trabajadora viene disfrutando las prórrogas y la causa suspensiva desaparece, deberá incorporarse al puesto de trabajo, sin esperar que el juez lo dicte, y tendrá la obligación de informar a la empresa, ya que si sigue disfrutando de la misma podrá ser sancionada por fraude.

Una vez terminados los dieciocho meses, periodo de suspensión más la prórrogas, si la trabajadora no está en condiciones de incorporarse puede optar entre una suspensión por incapacidad temporal, cuando cumpla los requisitos, o extinguir el

³⁶ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 108.

contrato, abandonar definitivamente el puesto de trabajo, teniendo en cuenta que la decisión es ajena a su voluntad³⁷.

4.3.5 Reserva del puesto de trabajo

Según el artículo 48 ET la mujer tiene una situación privilegiada de “suspensión con reserva de puesto de trabajo” abarcando tanto la primera fase como las prorrogadas por decisión judicial con el máximo de los dieciocho meses. Una vez finalizado la totalidad de la suspensión la trabajadora pierde el derecho a reserva.

4.4 Ausencias o impuntualidades justificadas.

El contrato de trabajo vincula a dos partes firmantes, el empresario y el trabajador, como consecuencia de ello, el trabajador tiene que cumplir con su tarea o tareas en tiempo y forma establecido para ello y, por lo tanto, la retribución por parte del empresario por servicios prestados. Si el trabajador no acude a tiempo a su puesto de trabajo o se ausenta, puede recibir sanciones por parte del empresario, dependiendo de su intensidad o si está justificado.

En ocasiones, las mujeres que son víctimas de violencia de género tienen que atender necesidades que son especiales y en muchos casos se ausentan del puesto de trabajo. La Ley protege a estas trabajadoras tratando estas ausencias como no computables ya que son motivadas por su situación física o psicológica. Lo que se trata es de evitar que ausencias o retrasos sean causa de sanción o despido que serán consideradas como justificadas o como no injustificadas. La LOMPIVG en su artículo 21.4 establece que no serán consideradas injustificadas faltas o ausencias por situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre que los servicios de salud lo determinen, no es en sentido estricto por la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora, y sin que la trabajadora tenga que comunicar dichas ausencias a la empresa con brevedad³⁸. Y, por lo tanto, según el artículo 52 d) ET y

³⁷DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales: Revista crítica teoría y práctica*, nº1(2005), págs. 993-1012

³⁸ SOBRINO GONZALEZ, G. M.: “Las ausencias y faltas de puntualidad derivadas de la violencia contra la mujer”, *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Valencia, Tirant lo Blanch 2013, págs. 81-82.

modificado por la Disposición Adicional Sexta de la LOMPIVG dicta que las faltas no computan a efectos de despido objetivo.

4.5 Extinción del contrato de trabajo.

El derecho a la extinción del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género está configurado en el ET en el artículo 49.1 m). Este derecho es decisión de la trabajadora cuando se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo definitivamente como consecuencia de ser víctima de violencia de género, o porque está recibiendo un tratamiento físico o psicológico que no es compatible con la prestación de servicios.

Con esta medida la Ley pretende una doble protección, por un lado trata de evitar que el ejercicio de nuevos derechos lleve consigo una sanción directa y por otra parte, cubrir necesidades cuando las circunstancias obligan a la trabajadora al abandono de su puesto de trabajo, cubriendo las carencias económicas consecuencia de la pérdida de empleo³⁹.

4.5.1 Proceso y protección.

La necesidad de la decisión de extinguir el contrato justifica el tratamiento especial de la Ley. Las mujeres que se ven obligadas a extinguir definitivamente su relación laboral tienen derecho a la prestación por desempleo y no están obligadas a preavisar con antelación ni respetar los pactos de permanencia.

Es decisión de la trabajadora resolver voluntariamente el contrato de trabajo resultado de ser víctima de violencia de género. Ésta debe comunicar al empresario la decisión de la extinción de contrato, con su causa y fecha de efecto, que da lugar a la situación legal de desempleo junto con la orden de protección o el informe de Ministerio Fiscal donde acredite su condición. La falta de preaviso en estos casos no supone una compensación económica a favor de la empresa y el acceso a la prestación por desempleo es para el legislador un desistimiento extraordinario del contrato ante un estado de necesidad⁴⁰.

³⁹ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 113.

⁴⁰ RUANO RODRIGUEZ, L.: “La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la seguridad social: aspectos sustantivos y procesales”, *cit.*, págs. 448.

La LGSS con el fin de configurar la situación legal de desempleo de la trabajadora que resuelva voluntariamente su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, resuelve con la protección de la misma que le da derecho a la prestación, siempre y cuando consten las causas y la fecha de efectos a tal situación⁴¹.

La extinción del contrato de trabajo no debe verse como la última medida que pueda adoptar la víctima, habiendo agotado las anteriores medidas, puesto que no tiene por qué agotar todas las posibilidades, ya que la extinción del contrato debe verse como una medida de urgencia.

4.6 La protección frente al despido

Puesto que el despido a una trabajadora que es víctima de violencia de género, esto genera una argumentación bien fundamentada para defenderlo. La igualdad esta definida como la usencia de toda discriminación ya sea directa o indirecta, basadas entre otras cuestiones, en el sexo.

En cuanto a los porqués de los despidos que puedan tener dichas trabajadoras víctimas de violencia de género en primer lugar podemos encontrar, el incumplimiento de las obligaciones laborales porque la violencia que sufre se lo impide y por ello la empresa decida despedir disciplinariamente u objetivamente, o por otro lado que al ejercer los derechos laborales que la Ley reconoce por su condición ésta se convierta en una carga para la empresa.

La LOMPIVG propone mecanismos derivados de la condición de despido discriminatorio como la “modificación de la carga de la prueba” en procesos donde se trata de eliminar la discriminación por razón de sexo. En este caso, se aplicara el artículo 96.1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), que dicta “las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo...y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva

⁴¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Revista andaluza de Relaciones Laborales*, nº 17 (2006), pág. 148

y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

4.6.1 Despido disciplinario

En cuanto a las ausencias o faltas de puntualidad del artículo 21.4 de la LOMPIVG que son motivadas por la situación física o psicológica están justificadas cuando lo determinen los servicios de atención o de salud. La empresa puede considerar las faltas de asistencia o puntualidad como una posible causa de despido disciplinario puesto que podría declararse como procedente. Puesto que el artículo 55.5 ET establece que *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley”* pero también establece en su apartado b) que serán nulos los despidos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género estén en el ejercicio de alguno de los derechos, ya que no es necesario una prueba específica. Diferente caso sería el de la mujer que sin ejercer uno de estos derechos, está sufriendo violencia de género, en este caso el despido será considerado como nulo por discriminación siempre y cuando se aporten los indicios razonables de despido discriminatorio.

4.6.2 Despido objetivo

Por circunstancias objetivas en relación con las trabajadoras víctimas de violencia de género que ejercen su derecho de ausencias o impuntualidades nos centraremos en el artículo 52.d) que dicta que se extinguirá el contrato cuando el trabajador o trabajadora haya acumulado un determinado porcentaje de faltas de asistencia al trabajo, aun siendo justificadas, cuando coincida con un índice de absentismo del total de la plantilla. Completándose posteriormente por la previsión necesaria para la protección de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género para bloquear la posibilidad de despido procedente. Una vez establecido, tenían derecho a las faltas de asistencia acordadas por servicios sanitarios oficiales, las que estén motivadas por la situación psíquica o física derivada de la violencia de género, siempre y cuando esté acreditado por los servicios de salud.

En cuanto a la previsión específica, tiene un alcance de distintas situaciones:

- La exclusión presume una protección ex novo, en cuanto a ausencias puntuales y el derecho a la suspensión del contrato
- No se computan como absentismo las incapacidades temporales que son causa de la violencia que ha sufrido la trabajadora, independientemente de su duración.

En cuanto al despido objetivo, en la LOMPIVG no existe ninguna referencia expresa para la nulidad de este tipo de despido, que podrá calificarse como improcedente, pero no nulo, si el empresario no consigue probar las causas.

4.6.3 Amortización de puestos de trabajo y despido colectivo.

Existen otras decisiones extintivas del empresario que comprenden otros supuestos donde las trabajadoras están protegidas. El ordenamiento tiene una prohibición para aquellos casos que sean de discriminación, y se aplican cuando la empresa decide reducir la plantilla por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción. Estos son despidos colectivos o de amortización que tienen lugar cuando la situación de la actividad cambia, y la empresa extingue uno o varios contratos, o la plantilla entera.

En estos casos existen trabajadores que tienen garantizada la prioridad de permanencia en la empresa y estos son los representantes de los trabajadores, reflejándose esto en el artículo 51.5 ET, siempre y cuando tengan lugar alguno de las situaciones del artículo 51.1 como los despidos colectivos por alguna de las causas anteriormente citadas.

Finalmente hay que señalar que el despido será considerado nulo ya que las mujeres víctimas de violencia de género están en el derecho de ejercer estos derechos, siempre y cuando se hayan realizado en términos y condiciones indicados en el ET, como se viene indicando en el artículo 53.4b y 55.5 b ET.

V. TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

Los derechos de las autónomas víctimas de violencia de género se encuentran regulados en el artículo 21.5 de la LOMPIVG y en la Ley 20/2007, del Estatuto de Trabajo Autónomo (en lo sucesivo, LETA). En la LOMPIVG había escasas previsiones

para las trabajadoras por cuenta propia y por lo tanto no estaba equilibrado con los derechos y medidas que están a disposición de las trabajadoras por cuenta ajena. Dichas medidas se encuentran más ampliamente en LETA, regulando la figura del TRADE.

En el artículo 21.5 de la LOMPIVG aparece regulado el cese de actividad, ya sea temporal o definitivo, como medio de protección de la trabajadora autónoma y en el artículo 22 determino que en el programa de empleo para víctimas de violencia de género habría que incluir medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia⁴².

En este caso hay que hacer especial mención a la situación de las trabajadoras autónomas en régimen especial que tienen un negocio familiar y donde el titular es el agresor de la víctima.

5.1 Medidas incluidas en la LOMPIVG.

Es contrario que el caso de las trabajadoras por cuenta propia ya que no existen compatibilidades para continuar con su actividad laboral, es decir, no hay medidas que sean simultáneas con la actividad laboral. El legislador ha considerado que el cese de actividad sería uno de los medios para la protección de la trabajadora autónoma víctima de violencia de género con la cual la protección estaría bastante completa. Reflejado así en la Ley 32/2010 de 5 de agosto donde hay establecido un sistema de protección por cesar la actividad, reconociendo aquí una prestación económica por el cese temporal o total de la actividad, además de otras medidas de promoción, formación y orientación profesional de las cuales se puede beneficiar la trabajadora autónoma.

Para hacer efectiva su protección la Ley prevé lo siguiente:

- La suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad social durante seis meses para hace efectiva la protección y asistencia social integral. Esto permite que la trabajadora pueda optar a un periodo inferior a seis meses, siempre y cuando lo considere oportuno y se tenga garantizada su protección frente al agresor. Estos meses serán considerados como periodos de cotización efectiva

⁴² GARCIA TESTAL, E.: *Violencia de género y trabajo por cuenta propia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pág. 73.

en cuanto a prestaciones de Seguridad Social⁴³. La diferencia con la trabajadora por cuenta ajena es que ésta puede optar a tener prorrogas de tres meses en tres meses con un máximo de dieciocho meses, sin embargo, la trabajadora por cuenta propia no. Una vez finalizado este periodo la trabajadora está obligada a cotizar y tiene que optar entre reiniciar su actividad laboral o mantener la suspensión, pero sin derechos de cotización junto con un periodo sin cotizar. En cuanto al cese de la trabajadora podrá ser temporal o definitivo, mientras que la suspensión de la obligación de cotización será de seis meses⁴⁴.

- La base de cotización que se toma de referencia es la media de las bases cotizadas durante los seis meses anteriores a la suspensión de la obligación de cotización. Tomándose así las bases de la trabajadora y no las mínimas existentes en el Régimen Especial de Trabajadores autónomos o por cuenta propia. Este periodo será considerado como cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, integrándose todas aquí, ya que no están determinadas cuales son las prestaciones⁴⁵.
- El periodo de suspensión será considerado como periodo de situación asimilada al alta evitando así que la trabajadora tenga lagunas de cotización y permite, además el acceso a prestaciones de la Seguridad Social, aunque este en inactividad.
- La trabajadora autónoma que es víctima de violencia de género tiene derecho a la jubilación anticipada, situado en el artículo 207.1.d) 5º de la LGSS en su último párrafo, sin ser esto causa imputable a esta.

Acreditación a presentar para el derecho a la suspensión de la obligación de cotizar

- Acreditar el cese de actividad con una declaración escrita de la solicitante de la cesación o interrupción de su actividad económica o profesional.

⁴³ MENENDEZ SEBASTIAN, P.: *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, cit., pág. 145.

⁴⁴ GARCIA TESTAL, E.: *Violencia de género y trabajo por cuenta propia*, cit., pág. 83.

⁴⁵ GARCIA TESTAL, E *Violencia de género y trabajo por cuenta propia*, cit., pág. 84.

- Acreditación de condición de víctima con orden a favor de la misma, o el informe del Ministerio Fiscal que muestre la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.
- La comunicación debe constar de fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

5.2 Trabajadoras Autónomas Económicamente Dependientes

Éstas trabajadoras aparecen el artículo 11 LETA y viene a decir que realizan una actividad económica o profesional lucrativa y habitual, personal, directa para otra persona física o jurídica y que dependen del económicamente, por lo menos de un 75 por ciento de los ingresos, y ésta se denomina cliente.

Las TRADE que son víctimas de violencia de género pueden adaptar su horario de actividad, extinguir la relación contractual e interrumpir la actividad profesional ya que son causas justificadas. Éstas últimas están recogidas en el artículo 16.1. f) de la citada Ley donde dicta que son consideradas justificadas las faltas o ausencias de la trabajadora autónoma económicamente dependiente en situación de violencia de género para hacer efectiva la protección o asistencia social integral.

La adaptación del horario laboral aparece recogida en el artículo 14.5 LETA y con ello lo que se persigue es que la trabajadora pueda hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral.

Por decisión propia podrá extinguirla relación contractual cuando se ha visto obligada, recogido esto en el artículo 15.1g) de dicha Ley, ya sea por su situación personal, física o psíquica. Éstas trabajadoras mediante una declaración personal escrita comunicarán la interrupción o cese, de no ser así, podrá ser sustituido por la comunicación escrita del propio cliente, de ser varios deberá aportar toda la documentación de la finalización.

Para las trabajadoras que son autónomas y víctimas de violencia de género no pueden acceder a prestaciones previstas en el artículo 21.2 de LOMPIVG. Por lo tanto, la protección de la Seguridad Social sólo está orientado y pensado para las mujeres que

trabajan por cuenta ajena. Pero también, la LOMPIVG introdujo una norma específica que es para las trabajadoras por cuenta propia y considera que son situaciones asimiladas al alta aquellas que están en el periodo de cese de actividad siempre que se acredite que se es víctima de violencia de género. Con ello nace el derecho a la protección y la asistencia social integral y este periodo va a considerarse cotización efectiva, teniendo en cuenta la base media de los seis meses anteriores o un promedio de las bases acreditadas de la cotización del periodo anterior a la suspensión⁴⁶.

VI. FUNCIONARIAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género aparecen en la LOMPIVG en sus artículos 24, 25 y 26, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, EBEP).

Como se ha mencionado anteriormente, las funcionarias víctimas de violencia de género también tienen que acreditar su situación ante la Administración Pública competente, una orden de protección dictada por el juez, o el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios, con lo que se dicta la orden de protección de la víctima.

Éstas tienen derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica y excedencia. Las ausencias y faltas, al igual que las trabajadoras de empresas privadas, serán consideradas justificadas, teniendo en cuenta la situación física o psicológica en la que se encuentra la mujer funcionaria. La acreditación deberá ser en los mismos términos que las mujeres trabajadoras por ámbito privado.

6.1 Derecho a la movilidad geográfica

La funcionaria víctima de violencia de género tiene derecho a la movilidad geográfica, las Administraciones Públicas suscriben la finalidad de facilitar a los funcionarios la movilidad entre ellos y serán consideradas especialmente las funcionarias que son víctimas de violencia de género.

⁴⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género” págs. 113 y 114

Cuando la funcionaria víctima de violencia de género se vea en la obligación de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, podrá ocupar otro puesto de su escala de características similares, la Administración Pública competente estará obligada a comunicar las vacantes en la misma localidad u otra en la que la solicitante esté interesada.

6.2 Derecho a la excedencia

En este apartado se destaca la excedencia por razón de violencia de género que marca el apartado cuatro de la disposición adicional novena de la LOMPIVG para la mujer funcionaria con razón de hacer efectiva la protección o asistencia social integral. Éste derecho aparece reflejado también en el EBEP en su artículo 89.1 d) siendo una de las modalidades por las que se puede acceder al derecho de la excedencia. Para la solicitud del a asistencia la mujer no tiene que haber prestado un mínimo de servicios previos ni un plazo de permanencia. Este derecho de excedencia tiene otros como la reserva del puesto de trabajo donde venían prestando servicios, además de ser computable este periodo para ascensos, trienios o derechos pasivos. Reconociéndose así la “Excedencia para la mujer funcionaria víctima de la violencia de género”.

Según lo redactado en el artículo 89.5 EBEP no existe un tiempo mínimo de prestación de servicios previos para el acceso a la excedencia y tampoco un plazo de permanencia. Los seis primeros meses de excedencia tienen reserva del puesto de trabajo y con actuaciones judiciales podrán prorrogar de tres en tres meses con el máximo de dieciocho meses, destacando aquí que en los primeros meses tiene derecho a percibir retribuciones integras y, dependiendo de la situación, prestaciones por tener familiares o hijos a cargo.

Esta medida es la equivalente a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora por cuenta ajena con derecho a reserva de puesto de trabajo. La diferencia es que la funcionaria estará privada de salario ya que la LOMPIVG no prevé el derecho a recibir una renta sustitutoria. Esta parte es importante ya que la funcionaria tiene una situación donde la independencia económica es muy importante⁴⁷.

⁴⁷ REVUELTA ALONSO, M. L.: “Derechos laborales, económicos y prestaciones de la seguridad social de la LOMVPIVG”, *Humanismo y trabajo social*, nº3, 2004, pág. 131.

6.3 Derecho a ausencias

En el caso de que las funcionarias tengan que ausentarse de su puesto de trabajo el apartado cinco de la disposición adicional novena de la LOMPIVG establece que, total o parcialmente se ausenten, las faltas estarán justificadas por tiempo y condiciones que determinen los servicios sociales de atención o salud. Por lo tanto, las ausencias pueden ser toda la jornada o solo una parte de la misma, y están justificadas tanto las de atención sanitaria, como otras faltas por motivos personales de la funcionaria.

6.4 Derecho a la reducción de jornada y retribución

En la disposición adicional novena apartado cinco de la LOMPIVG se establece que la funcionaria víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de su retribución o reordenación de tiempo de trabajo adaptando el horario, con horario flexible u otras formas aplicables, siempre y cuando lo establezca la Administración Pública competente.

“En general, la Administración dispone de mayores medios para tutelar la situación de sus empleados, y en este sentido las mujeres víctimas que trabajan para las distintas Administraciones se ven mayormente protegidas, a juzgar por la legislación y las posibilidades de actuación”⁴⁸. En el caso de que se vulnere alguno de los derechos de estas trabajadoras, podrán acudir a los Tribunales para que sean reconocidos.

⁴⁸MINGO BASAIL M. L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 8, 2008, págs. 121-136.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. - Los derechos de la mujer víctima de violencia de género suponen que las obligaciones para la empresa pueden ser una carga, y si es una carga, el efecto inmediato será la menor contratación de mujeres, es el efecto bumerang de las medidas de protección. A pesar del avance para favorecer a las mujeres, todavía se sigue demostrando que se necesita un mayor desarrollo y nuevos mecanismos y que con ello se consiga una garantía plena. Los instrumentos laborales que existen para la ayuda a las víctimas de violencia de género son eficaces, pero hay puntos en los que deberían cambiarse o aumentarse, ya sea en su ámbito subjetivo de aplicación porque hay casos en los que existen exclusiones y otras veces resultan ser escasos. También, existen carencias en su ámbito objetivo, por lo tanto, es importante concienciar socialmente a los empresarios, al legislador y agentes sociales de las necesidades que tiene la mujer trabajadora víctima de violencia de género. Hay que destacar que no todos los derechos pueden ejercitarse por la trabajadora ya que muchos dependen de las oportunidades empresariales.

SEGUNDA. - En cuanto a la reducción de jornada, deja a la trabajadora con una disminución económica, lo que hace pensar que este derecho lo ejercen cuando la reducción es mínima. Además, este perjuicio económico podría haber sido compensado al reconocer a la trabajadora el derecho de la prestación por desempleo, en el mismo caso que la suspensión, pero parcialmente.

TERCERA. - La adaptación de la jornada tiene otro perjuicio y es que tiene que haber compatibilidad con la organización dado que, si no existen otros turnos, la trabajadora no podrá solicitar otro turno diferente al que venía prestando sus servicios. Por lo tanto, es importante destacar aquí que el cambio horario dependerá de las funciones que empleada desempeñe, ya que no puede afectar a sus tareas.

CUARTA. - El derecho preferente que tiene la trabajadora que opta por la movilidad geográfica, de puesto de trabajo, puede tener dificultades por coincidir con otros trabajadores o trabajadoras. En la misma empresa pueden darse simultáneamente diferentes mujeres con la misma situación o con una excedencia por cuidado de hijos, excedencia voluntaria y que hayan solicitado la reincorporación, u otros. Según el RD

1451/1983 quien tiene preferencia absoluta son los trabajadores que se ha recuperado después de su incapacidad permanente total o absoluta, por lo tanto, si existe una trabajadora víctima de violencia de género coincidente con un trabajador que ha estado incapacitado, se incorporara este último.

QUINTA. - Por otra parte, después de los 6 meses de reserva de puesto de trabajo, la trabajadora puede reincorporarse al anterior puesto, o continuar en el que ocupa actualmente, si ésta decide continuar en el mismo, perderá el derecho de reserva de puesto ya que “decaerá la mencionada obligación de reserva”, según lo dicta el artículo 40.3 bis ET. Tampoco cabe aquí el derecho a prorrogas, como es evidente.

SEXTA. - La suspensión de contrato, sin embargo, parece estar bien completa, pudiendo criticar no poder excederse más de los dieciocho meses, de que la Ley dispone a la trabajadora víctima de violencia de género, aun existiendo la causa que lo habilitó.

SÉPTIMA. - Puesto que la trabajadora autónoma debe tener los mismos derechos que la trabajadora por cuenta ajena, la protección es algo más escasa porque no hay establecido ningún tipo de renta de compensación al no realizar su actividad y, por lo tanto, va a carecer de ingresos.

BIBLIOGRAFIA

CARMONA BAYONA, E. F.: “Flexibilidad interna y cambio de lugar de trabajo de la víctima de violencia de género”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº9, 2016.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género” (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Thomson Aranzadi, 2006.

DE LA PUEBLA, A.: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales: Revista crítica teoría y práctica*, nº1, 2005.

DE MIGUEL HERRAN, I.: “La orden de protección, presupuestos para su adopción, protocolo, problemas probatorios y de ejecución”, en AA.VV. (ECHANO BASALDUA, J. I. Dir.; ETXEBARRIA ZARRABEITIA, X. Secr.): *La Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Bilbao (Publicaciones Universidad de Deusto), 2005.

FERNÁNDEZ URRUTIA, A.: “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº Extra 3, 2007.

GARCIA TESTAL, E.: *Violencia de género y trabajo por cuenta propia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.: “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Dir.): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada (Comares), 2009.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. Y VELASCO PORTERO T.: “La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral, mucho ruido y pocas nueces”, *Revista Estudios Financieros* nº271, 2005.

MENENDEZ SEBASTIAN, P.:”, *La incidencia de la Violencia de Género en el Contrato de trabajo*, Madrid (Cinca), 2006.

MINGO BASAIL M. L.: “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº 8, 2008

MINGO BASAIL, M. L., “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº Extra 3, 2007.

ORTIZ LALLANA, M. C., “La violencia de género en la relación de trabajo en España”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1 nº4, 2013

REVUELTA ALONSO, M. L.: *Humanismo y Trabajo Social*, nº3, 2004.

RUANO RODRIGUEZ, L.: “La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la seguridad social: aspectos sustantivos y procesales”, en AA.VV. (CONDE-PUNPIDO TOURÓN, M. T., Dir.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Madrid (Consejo General del Poder), 2007.

RUIZ DE ALEGRIA, C.: “La orden de protección. Algunas consideraciones practicas sobre la problemática en cuanto a la aplicación y eficacia de la misma”, en AA.VV. (ECHANO BASALDUA, J. I. Dir.; ETXEBARRIA ZARRABEITIA, X. Secr.): *La Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Bilbao (Publicaciones Universidad de Deusto), 2005.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Anales de Derecho*, nº 24 2006.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Revista andaluza de Relaciones Laborales*, nº 17, 2006.

SOBRINO GONZALEZ, G. M.: *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.