



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Alumno: Myriam Rangel Escobar

Mayo, 2017



LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

INDICE

1- Introducción	4
2- Violencia de género.	5
2.1. Definición y tipos.....	5
3- Regulación normativa de la violencia de género	6
3.1.La Constitución Española como motor de igualdad de la mujer en el ordenamiento jurídico.....	6
3.2. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.....	8
4- Condiciones para el ejercicio de los derechos laborales de la víctima de violencia de género	9
4.1.Accreditación de la condición de víctima de violencia de género.....	9
5- Vicisitudes contractuales de la víctima de violencia de género	11
5.1.Jornada de trabajo y reducción de salario.....	11
5.2. Indemnizaciones en caso de jornada reducida por razón de violencia de género.....	13
5.2.1. Base reguladora y cuantía d la prestación por desempleo en el caso de reducción de jornada por violencia de género.....	16
5.3. Ausencias y falta de puntualidad justificada.....	16
5.4.Modificación del lugar de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.....	17
5.5.Régimen jurídico de suspensión contractual de la trabajadora víctima de violencia de género.....	20
5.6.Régimen jurídico de extinción contractual de la trabajadora víctima de violencia de género.....	21
5.6.1. Protección frente al despido.....	22
a. Protección de la trabajadora víctima de violencia de género frente al despido disciplinario.....	23
b. Protección de la trabajadora víctima de violencia de género frente al despido por causas objetivas.....	24



6- Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género.....	25
6.1. Contrato bonificado de la víctima de violencia de género.....	25
6.2. Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica.....	27
7. Programa de Inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.....	32
7.1. Programa en colaboración con empresas.....	33
7.2. Programa territoriales con entidades locales.....	34
8. Tratamiento jurisprudencial de las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género.....	37
9. Conclusiones.....	41
10. Bibliografía.	44



RESUMEN

En la actualidad la violencia de género desgraciadamente es un tema del que diariamente conocemos nuevos casos. Sin embargo el Estado, legisladores, organizaciones, sindicatos, ONG, personas desinteresadas, todos en su conjunto están colaborando para que formen las medidas necesarias para solventar la violencia hacia las mujeres por parte de sus parejas.

En este trabajo se van a presentar las medidas interpuestas en el ámbito laboral. En concreto se van a tratar las condiciones de trabajo de la mujer víctima de violencia de género. Además se tratarán los programas y las medidas de reinserción laboral de estas mujeres que han sufrido o sufren violencia en sus hogares.

ABSTRACT

Currently gender violence is an issue about which we daily know new cases, unfortunately. However, the Estate, legislators, organizations, labor unions, NGOs and disinterested people, all of them as a whole are collaborating to form the necessary measures in the way to solve the violence against women by their partners.

This dissertation presents the interposed measures in the workplace. In particular, it is going to discuss the work conditions of women who are gender violence victims. In addition to this, labor reintegration programs and measures of these women who have suffered or who are suffering gender violence in their homes are going to be commented.



1- INTRODUCCION.

En la actualidad en la sociedad en la que vivimos por desgracia es casi a diario cuando en las noticias escuchamos que han sido agredidas o que han matado a mujeres a causa de la violencia de género, es decir, violencia machista, son asesinadas por sus parejas o ex parejas. Las víctimas por miedo a las represalias que puedan tener sus agresores sobre ellas no dicen nada a sus familiares, no piden ayuda.

El gobierno a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad ha puesto a disposición de los ciudadanos y en especial está dirigido hacia las mujeres que sufren maltrato, un número de teléfono para poder ayudar en área jurídica, información y asesoramiento en materia de violencia de género. Este número de teléfono es el 016, el cual tiene sus líneas abiertas los 365 días del año, es de forma gratuita y en todo momento te atienden profesionales, el equipo humano que compone el 016 se encarga de desviar las llamadas que recibe al 112 (número de emergencias) cuando estos ven que se trata de un caso de extrema urgencia y gravedad.

Por suerte, no todos los casos de violencia de género acaban con la mujer como víctima mortal. Estos casos en los que la mujer es trabajadora, dentro y fuera del hogar, en la mayoría de los casos tienen hijos los cuales han sufrido en mayor o menor medida los malos tratos que la madre ha padecido. Cuando además de tener el trabajo doméstico de ama de casa, estas mujeres también desempeñan un puesto de trabajo en una empresa, al ser víctimas de violencia de género sus condiciones de trabajo van a verse modificadas, siempre intentado beneficiar a las víctimas.

La violencia de género no solo podemos encontrarla en los hogares, sin pensarlo podemos ser testigos de ella diariamente, pues también se manifiesta en la desigualdad que sufren las mujeres en sus trabajos, cuando reciben salarios menores a los de los hombres aun siendo su nivel productivo mayor que el de ellos.

A lo largo de este trabajo se van a explicar los pasos que se siguen y las ayudas que puede percibir la víctima, empezando por la acreditación como víctima de violencia de género, pasando por la movilidad geográfica, extinción, suspensión del contrato de trabajo, hasta llegar al programa de inserción laboral de las víctimas de violencia de género.



En el aspecto legislativo, en la actualidad la ley por la que se rige la violencia de género es la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Además de esta ley en el trabajo usaremos la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la ley reguladora de la Seguridad Social.

2- VIOLENCIA DE GÉNERO.

2.1. Definición y tipos.

El concepto de violencia procede del término en latín violentia, esta puede producir daños en la víctima físicos y emocionales. La violencia se entiende como una acción que lleva acabo de manera consciente y produce lesión en la víctima.

Según la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre en su artículo 1.3 define la violencia de género como *“la violencia de todo tipo, tanto física como psicológica, que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”*

Hay que destacar que a lo largo de los tiempos ha prevalecido y por desgracia sigue aun prevaleciendo las acciones violencias de género de un hombre contra una mujer, como bien dice la definición anteriormente citada de la LOVG estos suelen estar unidos por relación afectiva, ya sean novios, parejas o cónyuges.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos podemos distinguir distintos tipos de violencia de género estos son:

- **Violencia física.** Es la violencia que se lleva a cabo contra la mujer afectándole a su cuerpo, esta ocasiona dolores, daños, hematomas, fracturas en huesos, heridas,.. Este tipo de violencia suele producirse inicialmente en modo de empujones hacía la mujer, pasando de estos a las agresiones mucho más graves.
- **Violencia psicológica.** Tras este modo de violencia se ocasiona un daño emocional y se reduce la autoestima de la víctima a base de acoso, amenaza, humillación, manipulación, aislamiento, entre otros.
- **Violencia sexual.** Se conoce como aquella en la que el agresor invada el derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva.



Se lleva a cabo con amenazas, uso de la fuerza, intimidación,... La violencia sexual es típica en la prostitución, esclavitud y la trata de mujeres.

- **Violencia doméstica.** Es aquella que es producida hacia las mujeres que pertenecen a un determinado grupo familiar independientemente del lugar físico en el que se produjese. Este tipo de violencia afecta a la dignidad, la integridad física, bienestar, la integridad sexual, económica o la patrimonial. Los grupos familiares pueden ser por parentesco o por afinidad, no siendo necesaria la convivencia.
- **Violencia institucional.** Se entiende como tal la llevada a cabo por los funcionarios, profesionales y los agentes que tengan como fin retrasar o impedir a aquellas mujeres que no puedan ejercer ni tener acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley.
- **Violencia laboral.** La encontramos en la violencia dirigida a las mujeres que son discriminadas en materia laboral ya sean en trabajos públicos o privados que impiden el acceso al trabajo, poder contratar, ser ascendida, o permanecer en el trabajo. Encontramos violencia laboral cuando se presenta desigualdad de género con respecto al salario y a las funciones que se desempeñan en el trabajo.
- **Violencia obstétrica.** Se entiende como la que se ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la ley 25-929.
- **Violencia mediática.** Se produce cuando se publica o se difunden mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres.

3- REGULACION NORMATIVA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

3.1. La constitución española como motor de igualdad de la mujer en el ordenamiento jurídico.

A partir de la Constitución de 1978 el papel de la mujer en España cambio, hasta ese momento está solo se encargaba de las tareas domésticas, del cuidado de los hijos y



esposo y al único lugar donde podían ir era a la Iglesia. La mujer siempre debía de obedecer al hombre, ya fuera su padre o su marido, para todo necesitaban su permiso y de ninguna manera podían salir del hogar sin antes haberlo dicho al marido. Si las mujeres no acataban las órdenes y deseos de su padre o marido, estos las maltrataban, en esos momentos la violencia de género no era aún reconocida. Ellas no poseían nada, todo lo que tenían era propiedad de su esposo.

Con la aprobación de la Constitución Española de 1931, se reconoció el derecho al voto de la mujer, esto fue posible en gran medida a Clara Campoamor, la cual era diputada. Teniendo lugar la primera votación de las mujeres en unas elecciones legislativas en el mes de noviembre de 1933. Durante el régimen franquista no estaba tampoco reconocido el divorcio. En este periodo también se produce la ilegalización de la prostitución.

Tras el fin del régimen franquista, durante el periodo de la transición democrática nace la constitución española de 1978, la cual establece la igualdad de la mujer en dos artículos fundamentalmente, estos son el artículo 9.2¹ y el artículo 14². A raíz de este texto, la situación de la mujer se vio beneficiada. Nacen los conceptos de igualdad en la pareja, en el trabajo y en la vida cotidiana, aunque hay que destacar que en el ámbito laboral la igualdad aún no se encuentra muy presente a la hora de la remuneración y de las funciones. Los empresarios son conscientes de que hay funciones y trabajos en los que a productividad es mayor cuando son llevados a cabo por mujeres, sin embargo en un empresa donde un puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo profesional, siendo este llevado a cabo por un hombre y una mujer, desempeñando ambos idénticas tareas, la remuneración será mayor para el hombre.

Partiendo como base los artículos antes mencionados de la Constitución Española de 1978, el artículo 9.2 y el artículo 14 nos encontramos con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además de esta ley 3/2007,

¹ Artículo 9.2 C.E: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

² Artículo 14 C.E: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



estos artículos son de importancia para la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

Además el artículo 15³ de la Constitución Española sirve como punto de partida para llevar a cabo la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, ley que nos va a servir como pilar durante la realización de este trabajo.

3.2. Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG) tiene como finalidad según el artículo 1.1 de esta ley “*tiene por objeto actuar contra la violencia, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por partes de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.*” Estas medidas cuya finalidad es la protección integral se llevan a cabo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y poder prestar asistencia a las víctimas.

La LOVG manifiesta los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, estos derechos son: derecho a la información, derecho a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita, los derechos laborales y de Seguridad Social y los derechos de las funcionarias públicas.

Por otra parte dentro de esta Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, la LOVG las medidas de protección cuya finalidad es social se dividen en; medidas de índole laboral, medidas de Seguridad Social, medidas de política de empleo para las víctimas de violencia de género que sean demandantes de empleo y las medidas económicas. Estas medidas de carácter laboral ayudan al ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

³ Artículo 15 C.E: Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.



Según el artículo 21.1 LOVG *“la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extensión del contrato de trabajo.”*

Por último hay que tener en cuenta el derecho a la negociación colectiva, tal derecho a traído consigo nuevos contenidos respecto a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

4- CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

La acreditación de la condición de mujer víctima de violencia de género se recoge en la ley 27/2003 de 31 de julio, en el Real Decreto 355/2004 de 5 de marzo y en ocasiones mediante el correspondiente informe del Ministerio fiscal. Según la LOIVG de las situaciones de violencia de género se derivan unos derechos los cuáles se acreditan con la orden de protección a favor de la víctima de violencia de género.

La orden de protección se entiende como una resolución dictada por el juez de violencia sobre la mujer, en esta orden se observa que hay una situación de riesgo para la mujer y se manda su protección y medidas de asistencia. Esta orden de protección se regula en la ley 27/2003. Hay que destacar que la orden de protección no sólo puede ser solicitada por la mujer víctima de violencia de género, sino que también puede ser presentada por sus familiares, por su abogado, los servicios sociales o incluso por el Ministerio Fiscal. Para poder presentarla ha de rellenarse un impreso que se presenta en la comisaría de la policía, cuartel de la Guardia Civil, Juzgado, centros sociales y asistenciales, oficinas de atención a víctimas y en la Fiscalía. En la solicitud hay que resaltar los actos de violencia psicológica, física, amenazas o cualquiera otro que dañe a la víctima.

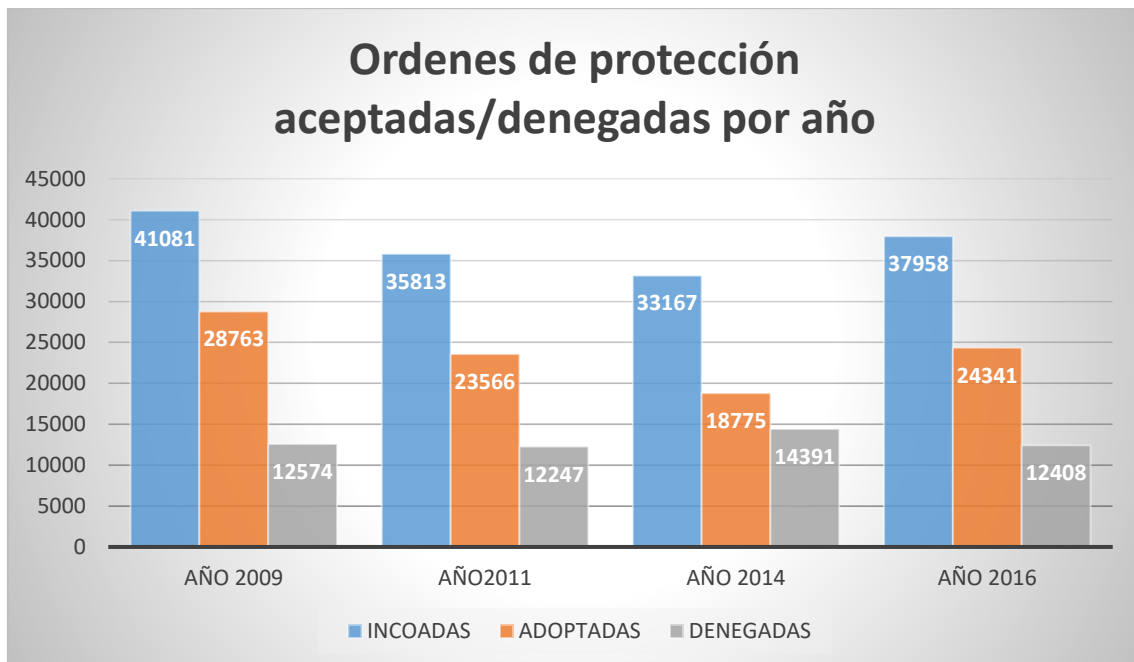
Otra forma de acreditación de la condición de víctima de violencia de género es a través del informe del Ministerio Fiscal. Este procedimiento se lleva a cabo cuando se va a o se produce un retraso en la presentación de la resolución judicial o porque se haya producido la negativa hacia la obtención de la orden de protección. A través de dicho informe se podrán en marcha las medidas de protección en materia de Seguridad Social



y laboral cuando el juez no haya dictado aún auto en donde se permita la protección. Para poder solicitar el informe del Ministerio Fiscal son necesarios tres requisitos:

- La previa solicitud de la orden de protección.
- Se debe de producir la verificación de que se hayan producido hechos en donde la mujer sea víctima de actos de violencia de género.
- Comprobar que la víctima se encuentra en un momento de riesgo objetivo.

Se debe de tener en cuenta que tanto el informe del Ministerio Fiscal como la orden de protección son medios que reducen la acreditación de la víctima de violencia de género.



Fuente: portal estadístico, Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

En la gráfico anterior, podemos observar el número de órdenes de protección que fueron solicitadas por las mujeres víctimas de violencia de género, durante los años 2009, 2011, 2014 y 2016, del mismo modo se puede ver las solicitudes que han sido aceptadas y denegadas en esos mismos años. En el año 2009 el número de solicitudes es mayor, disminuyendo en los periodos de 2011 y de 2014. Aun habiendo en la actualidad más medios de ayudas, profesionales, defensa para la mujer, vemos que las cifras de solicitud de órdenes de protección son en el año 2016 mayores.



5- VICISITUDES CONTRACTUALES DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. Jornada de trabajo y reducción de salario.

Dentro de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género se encuentra el poder reducir la jornada de trabajo de dicha mujer la cual ira con una reducción del salario o en su caso se podrá recalificar el tiempo de trabajo. Todo lo que concierne al tema de la reducción de jornada de trabajo se regirá teniendo en cuenta el convenio colectivo de la empresa con los representantes de los trabajadores. En la LOIVG no se dice el tramo horario a eliminar de la jornada de trabajo de la mujer víctima de violencia de género. En los casos en los que no exista convenio colectivo será competencia de la trabajadora el señalar cuál será la reducción de jornada de trabajo.

Se aplicarán los criterios judiciales que se llevan a cabo en el caso de reducción de jornada por motivos familiares. La reducción no se aplicaría descontando días laborales completos, sino que se reduciría diariamente las horas de jornada de trabajo. Sin embargo podría hacerse una reducción flexible pues de unos días se podrían reducir más horas que de otros.

La jornada de trabajo de una mujer víctima de violencia de género puede reducirse tanto si esta trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. Se puede fijar a todas las modalidades contractuales⁴. La reducción de la jornada de trabajo de la mujer víctima de violencia de género puede llevarse a cabo aunque ya se disfrute de otras reducciones derivada de otros derechos de la trabajadora.

Como bien se ha dicho antes, el derecho de la víctima de violencia de género a reducir su jornada de trabajo lleva consigo una reducción proporcional de su salario. Hay que tener en cuenta que la reducción del salario será en medida a la reducción que se haya hecho de la jornada laboral. A la hora de realizar los cálculos para dicha reducción se habrán de utilizar los criterios judiciales y de la jurisprudencia que se rigen para la reducción de jornada por motivos familiares. Otro factor a tener en cuenta es que aunque se aplique la reducción de jornada y de sueldo en otros aspectos esto no se vería repercutido como es el caso de las vacaciones, descansos, percepciones extrasalariales, etc.

⁴ A.V.Sempere Navarro, “Aspectos Sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre” p.119



Como consecuencia de la reducción de salario, la trabajadora víctima de violencia de género, verá repercutida su renta la cual también descenderá. A esto hay que añadir que la mujer trabajadora con esta condición tendrá problemas a la hora de encontrar una independencia económica, por esto gran número de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género no solicitaran la reducción de jornada, ya que no podrían aguantar una reducción significativa de sus ingresos.

Por otra parte, sí se ha tenido en cuenta que la reducción de jornada experimentada por la trabajadora víctima de violencia de género podría ocasionar perjuicios a la misma, concretamente a la hora de calcular una posible indemnización en función del salario percibido y de cobrar la prestación por desempleo.

Sin embargo, ¿si solicito como víctima de violencia de género la reducción de jornada de trabajo y no me la conceden, pueden despedirme? La respuesta sería no puesto que si no se estaría produciendo un despido nulo. Para fundamentar esto nos basamos en el artículo 38.8 del Estatuto de los trabajadores, *“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.”*⁵ Visto este artículo, es un derecho de la trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género el poder solicitar la reducción de su jornada de trabajo, otorgándose esto por parte del empresario, sin tener ningún tipo de represaría hacia a esta, solo se le reducirá el sueldo en función de la reducción de jornada que se le haya llevado a cabo.

⁵ Artículo 38.8 Estatuto de los trabajadores.



5.2. Indemnizaciones en caso de jornada reducida por razón de violencia género.

A partir de lo establecido en la disposición adicional décimo novena apartado primero del Estatuto de los trabajadores⁶ en donde se habla de las indemnizaciones legales debemos destacar que la indemnización irá en función del salario que la mujer víctima de violencia de género tuviera antes de producirse la reducción. Para solicitar la indemnización por jornada reducida en mujeres víctimas de violencia de género no existiría un plazo máximo para su solicitud.

En el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) las víctimas de violencia de género pueden solicitar una ayuda especial para las mujeres bajo esta condición de la violencia machista. Podemos diferenciar dos tipos de ayudas o subsidios para las mujeres víctimas de violencia de género estas son:

- ❖ En la ley 1/2004 en su artículo 27 se establece la ayuda del pago único, los apartados 27.1 y 27.2 de este artículo dicen: *“1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos 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 seis 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 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio*

⁶ Disposición adicional decimonovena Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.



por desempleo.”⁷ Este pago se debe de solicitar en los Servicios Sociales de las distintas Comunidades Autónomas.

❖ Por otro lado nos encontramos con la Renta Activa de Inserción (RAI). Este tipo de ayuda va dirigida a varios grupos de colectivos entre los que se encuentran las víctimas de la violencia de género, es un subsidio fuera de lo normal que esta destina a aquellas personas que no tienen ni hayan trabajo a los cuales se les presentan numerosos problemas a la hora de hallarlo y hacia aquellas personas que no tienen la oportunidad de optar a otro tipo de ayuda o subsidio. Este tipo de ayuda, la RAI se encuentra regulada en el Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre. Para poder acceder y solicitar esta ayuda deben de cumplirse una serie de requisitos:

- Se debe de justificar la circunstancia de víctima de violencia de género o violencia doméstica, de esta acreditación se habló en el punto 4.2 de este trabajo.
- La víctima tiene que tener una edad inferior a 65 años.
- La víctima debe de encontrarse en situación de desempleo y estar como demandante de empleo.
- En ninguna de las circunstancias la víctima puede vivir con su agresor.
- Los ingresos propios de la mujer víctima de violencia de género o violencia doméstica no podrán exceder de los 530.78 euros al mes.
- Por otra parte, no podrán ser mayores a 530.78 euros la suma total de los ingresos que los miembros de una familia hayan obtenido en un mes
- La RAI sólo se podrá obtener durante tres años consecutivos por lo que no se puede haber sido beneficiario de la RAI por un tiempo mayor a tres años anteriores.

⁷ Ley 1/2004, Artículo 27.



La RAI se cobra durante 11 meses pudiéndose restaurar hasta un total de tres años. A la misma vez que se está percibiendo esta ayuda no se podrá cotizar a la Seguridad Social, en cambio se podría cotizar para obtener una prestación para protección a la familia y para las prestaciones sanitarias. En esta ayuda se obtiene un 80% del indicador público de renta de efectos múltiples. Durante el año 2017 se cobrarán 426 euros mensuales.

NUMERO DE PERCEPTORAS DE LA RAI POR AÑO Y CCAA

CCAA/ AÑO	2008	2009	2010	2012	2016	2017 1T
ANDALUCIA	5955	7221	7850	8639	8744	6236
CANARIAS	762	1731	1797	2044	2291	1549
CANTABRIA	106	232	268	249	303	215
CATALUÑA	805	1823	2262	3069	4179	2815
COMUNIDADMADRID	715	1644	1956	2263	2525	1714
PAIS VASCO	166	352	411	497	683	428
LA RIOJA	37	95	136	164	183	115
CEUTA	52	25	26	13	90	57
MELILLA	42	51	44	51	81	63

Fuente: portal estadístico, Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.



La tabla anterior nos muestra el número de perceptoras de la RAI durante periodos de distintos años desde el 2006 según la Comunidad Autónoma. Como podemos observar entre las CCAA seleccionadas en Andalucía es donde mayor cifra de este tipo de ayuda se ha obtenido. Cabe destacar que en el año 2016 es donde más ayudas de la RAI se han realizado en todas las Comunidades Autónomas.

5.2.1 Base reguladora y cuantía de la prestación por desempleo en el caso de reducción de jornada por violencia de género

La base reguladora mensual se calculara multiplicando por 30 la base reguladora diaria. La base reguladora diaria se obtendrá por la suma de las bases por las que se ha cotizado a la Seguridad Social, por la contingencia de desempleo (Base de AT y EP), de los últimos ciento ochenta días del periodo de 6 años, precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, y se dividirán entre 180.

En el caso de los supuestos de reducción de jornada de trabajo por víctimas de violencia de género habrá que sumar las bases de cotización hasta llegar al 100%, sin haber tenido en cuenta la jornada de trabajo sin aplicar la reducción y así obtendremos la base reguladora. Las cuantías máximas y mínimas se tendrán en cuenta siguiendo el indicador público de rentas de efectos múltiples según las horas de trabajo precedentemente a la reducción de jornada.

5.3. Ausencias y falta de puntualidad.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género según la LOIVG tienen una serie de derechos, los cuales son: el derecho a la reducción de su 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 y el derecho a la extinción protegida de su contrato de trabajo.

Los requisitos para que se cumplan estos derechos son tres: que se trate de una mujer, que sea víctima de violencia de género y que la medida que pretenda adoptar sea necesaria para atender a su situación personal. El requisito de ser mujer no requiere mayor precisión, basta recordar que la LOVG protege a las mujeres que hayan sufrido algún tipo de violencia sobre su persona.



Según el artículo 40 de la LOIVG: “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, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa está 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 ocupaba la trabajadora. Una vez terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.

Las ausencias o falta de puntualidad al trabajo derivadas por la situación física o psicológica como consecuencia de la violencia de género serán justificadas. Las ausencias tienen que ser comunicadas por la trabajadora víctima de violencia de género a la mayor brevedad posible a la empresa.

Dentro de la LOIVG se señala que las ausencias o la falta de puntualidad cuando estas sean consecuencia del estado físico o psicológico de la mujer la cual sea víctima de violencia de género se consideraran como justificadas, siempre que estas sean corroboradas por los agentes de salud o servicios sociales.

5.4. Modificación del lugar de trabajo de la trabajadora víctima de violencia género

La ley orgánica sobre la violencia de género en su artículo 21.1 ⁸ contempla que las trabajadoras que tienen acreditada la condición de víctimas de violencia de género, presentan el derecho de movilidad geográfica y de cambio de centro de trabajo. Este derecho de cambio del lugar de trabajo es fundamental, ya que en esas instalaciones o lugar, el agresor puede tener un mayor contacto o acercamiento a la víctima pues este conoce cuál es la rutina y las funciones que desempeña ella. La mujer trabajadora en estos casos en los que se ve en la necesidad de solicitar un cambio de centro de trabajo,

⁸ LOVG Artículo 21 Derechos laborales y de Seguridad Social. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.



debido a los malos tratos que ha sufrido o sufre por su pareja o ex pareja, ve como su rendimiento y productividad ha descendido debido a que no se encuentra en condiciones para poder desempeñar sus funciones en la empresa. Ya no solo es el trabajo sino que la mujer víctima de violencia de género no se encuentra en un momento psíquico adecuado, en el que su estado de nerviosismo, miedo, inseguridad y falta de confianza le impedirán seguir con su vida diaria. Hay que destacar que la mujer que sufre violencia de género lo va a padecer toda su vida, eso no se va a borrar de un día para otro, sin embargo la modificación del lugar de trabajo le ayudara para poder empezar de nuevo, lejos de su agresor, para así poder evitar riesgos en la vida de la mujer víctima de violencia de género los cuales pueden ocasionar problemas a la hora de que esta se recupere.

Además de en la LOVG la movilidad geográfica también se regula en el Estatuto de los trabajadores en concreto en el artículo 40.4⁹. Cuando la movilidad se lleva a cabo por propia iniciativa de la trabajadora hay que tener en cuenta que esta se va a regir por un régimen jurídico diferente al de la movilidad geográfica habitual.

Es un requisito fundamental que para que se pueda celebrar la movilidad o cambio de centro de trabajo es necesario que la empresa disponga de otro o de varios centro de trabajo en idéntica o similar localidad, de igual modo debe de existir en esta nueva empresa de destino un puesto que pertenezca a su grupo profesional o en el que se realicen las mismas funciones o tareas que en el puesto en el que se encontraba con anterioridad. Otro de los requisitos es que haya vacantes pertenecientes al mismo grupo profesional al que pertenece la víctima. Al producirse un cambio de puesto de trabajo con distintas funciones y tareas, pueden ocasionarse variaciones en la remuneración debido al nuevo trabajo que se va a realizar. En el caso de que no existieran vacantes en otro centro de trabajo de la empresa, entonces se produciría la suspensión de la relación laboral de la trabajadora hasta que hubiese puestos libres en la empresa.

⁹ ET Artículo 40.4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



El cambio de centro de trabajo o la movilidad geográfica de la mujer trabajadora, víctima de violencia de género tiene una duración inicial que como ínfimo es de seis meses. En este tiempo semestral la empresa tiene la obligación de guardar, reservar, velar el puesto de trabajo de la víctima de violencia de género, siendo esto un derecho mujer bajo estas circunstancias. Aunque la duración sea de seis meses, este periodo puede verse modificado gracias a los convenios colectivos o mediante un acuerdo individual. El motivo por el que la duración inicial del cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica de la mujer víctima de violencia de género, es para que se mantengan los intereses empresariales que el empresario tenga para su centro de trabajo. Al tener una duración de apenas seis meses la trabajadora puede optar por llevar a cabo una suspensión contractual de su trabajo pues así empezaría a disfrutar de la prestación por desempleo o por otra parte en lugar de solicitar la movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo esta podía pedir una excedencia voluntaria. Los seis meses de la duración de la movilidad empiezan a contar desde el momento que esta da comienzo y no desde que se realiza su solicitud¹⁰.

Una vez que hayan concluido los seis meses la mujer trabajadora víctima de violencia de género podrá elegir entre volver a su puesto de trabajo originario o permanecer en el nuevo centro de trabajo. Si elige quedarse en el nuevo centro de trabajo, la trabajadora perderá la reserva del puesto en su lugar de trabajo de origen, convirtiéndose este nuevo se producirá la firma con el nuevo centro de trabajo y este destino sería definitivo. Si por el contrario la trabajadora víctima de violencia de género decide regresar a su puesto de trabajo de origen lo hará siempre en las mismas circunstancias y condiciones en las que estaba antes de que se produjese la movilidad geográfica.

Con respecto a las plazas vacantes para que se realice el traslado de la mujer víctima de violencia de género es obligación del empresario notificar a esta la existencia de plazas vacantes que pertenezcan al mismo sector profesional, para que así la trabajadora pueda ejercer su derecho. Esta comunicación debe de realizarse de manera individual, manteniendo en todo momento la confidencialidad sobre las circunstancias en las que se encuentra la mujer trabajadora víctima de violencia de género, todo esto para asegurar la intimidad y protección de esta.

¹⁰ Vid.A.V. SEMPERE NAVARRO, *Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre*, p.134



A la hora de producirse la movilidad geográfica en la ley no se establecen ayudas económicas para la víctima. Sin embargo, si hay incentivos para aquellas mujeres que hayan solicitado y lleven a cabo la movilidad geográfica siendo víctimas de la violencia de género pero que a su vez se encuentren como demandantes de empleo, debido a que tienen que cambiar su lugar de residencia y por ello, reciben ayudas para poder pagar los gastos que este traslado les ocasione.

En lo que respecta al puesto de trabajo originario de la trabajadora víctima de violencia de género durante su movilidad geográfica, cabe destacar que será ocupado por un trabajador interino así se establece en el artículo 21.3 de la LOVG. Este artículo 21.3 de la LOVG expone: *“Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo”*. Una vez que se pasen los seis meses que la movilidad geográfica se extinguirá el contrato de trabajo del interino que ha sustituido a la trabajadora.

5.5. Régimen jurídico de la suspensión contractual de la trabajadora víctima de violencia de género.

El artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores trata de las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo, la ley 1/2004 en su disposición adicional séptima le añade a este artículo 45 el apartado n, en el que se tratara la suspensión del contrato por *“decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”*.

La duración de la suspensión contractual es decisión de la mujer trabajadora, víctima de la violencia de género. Hay que tener en cuenta si la suspensión se encuentra en la fase inicial o en la fase de prórroga. La fase inicial es solicitada por la trabajadora y tendrá en un principio una duración que no superase los seis meses, no obstante la suspensión



podrá tener un tiempo menor al semestral, en función de lo que la mujer disponga. Si una vez transcurridos los seis meses y aún persiste la sentencia que llevo a que se realizase la suspensión del contrato este tiempo si prorrogara si en la resolución de la sentencia así se dispusiese. Con respecto a la prórroga, esta podrá llevarse a cabo con una duración de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

Una vez agotado el tiempo máximo de dieciocho meses, si debido a las secuelas ocasionadas con el acto violento denunciado, la trabajadora sigue sin estar en condiciones de reanudar su actividad profesional, son dos las opciones que le quedan, a saber: disfrutar de la suspensión por incapacidad temporal si se cumplen los requisitos exigidos al efecto, y extinguir el contrato alegando la necesidad de abandonar definitivamente el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, teniendo en cuenta que la decisión extintiva se considera ajena a la voluntad de la víctima a efectos de situarse en situación legal de desempleo.¹¹

En lo que concierne a la sustitución y reserva de puesto de trabajo en el caso de la suspensión del contrato de trabajo, se sigue el mismo procedimiento que para la movilidad geográfica de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

5.6. Régimen jurídico de la extinción contractual de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género.

El artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se recoge la extinción del contrato de trabajo, se ve modificado, ampliándose con un nuevo apartado con letra m la cual dice extinción del contrato de trabajo *“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”*. En la ley 1/2004 esto se recoge en el artículo 21 en donde aparecen los derechos laborales y de Seguridad Social y en la disposición adicional séptima apartado cinco.

La mujer trabajadora víctima de violencia de género en ocasiones se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo por los motivos derivados de las agresiones psíquicas y

¹¹ PAZ, S Y VELASCO, T (2006), *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*. EDICIONES CINCA, S.A., P 109



físicas. El no encontrarse en las mejores condiciones hace que ellas no puedan desarrollar las funciones claves de su puesto de trabajo, por lo que se verían perjudicados los resultados de la empresa.

Cuando es la víctima la que solicita la extinción de su contrato de trabajo debe de presentar en la empresa su acreditación de víctima de violencia de género. Al producirse la extinción definitiva del contrato de la víctima de violencia de género se entendería que se trata de un desempleo involuntario, de este modo la mujer trabajadora víctima de violencia de género en este caso tiene derecho a percibir una prestación contributiva o un subsidio si no llegase a los límites de la cotización.

Tanto en los casos de extinción del contrato de trabajo y en la suspensión del contrato de la mujer trabajadora víctima de violencia de género las bases de cotización se les aumentarían, como consecuencia de la reducción que sufrieron cuando la víctima pidió la reducción de jornada, hasta el 100% de la cuantía que le corresponda.

En la ley no se refleja directamente la extinción protegida del contrato de trabajo. Sin embargo este tipo de extinción se lleva a cabo cuando la trabajadora víctima de violencia de género se ve en la obligación de abandonar la empresa y su puesto de trabajo con carácter de urgencia. En estos casos la trabajadora no está en la obligación de avisar al empresario que abandona su puesto de trabajo con un adelanto de quince días.

5.6.1. Protección frente al despido

La tutela fundamental de los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género se encuentran regulados en la ley orgánica de la protección integral de la mujer víctima de violencia de género, 1/2004 de 28 de diciembre (LOVG) y en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando hablamos de que ha existido un despido motivado, es debido al momento en que la mujer que ocupa un puesto de trabajo se encuentra bajo la situación de violencia de género, estaríamos ante un caso claro de discriminación. Hay que distinguir dos tipos de discriminación, la directa y la indirecta. *“La discriminación directa se define como la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por alguno de los criterios específicos de diferenciación y la discriminación indirecta es la situación en que una*



disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo."¹² Si la extinción del contrato de trabajo se produjese porque la mujer trabajadora víctima de violencia de género llevase a cabo alguno de los derechos laborales que la ley le otorga nos encontraríamos ante una discriminación directa.

a) *Protección de la trabajadora víctima de violencia de género frente al despido disciplinario.*

Esto se regula en el artículo 21.4 de la LOVG en el que se recoge *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.”*¹³ En este se hace mención a las faltas esporádicas al trabajo y los retrasos que puedan producirse, ninguno de los dos momentos anteriores de ausencia vienen recogidos como derecho laboral de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Un despido no podrá ser consignado como procedente cuando sus causas sean las faltas de asistencia o puntualidad al puesto de trabajo. Según lo establecido en el artículo 55.5 del Estatuto de los trabajadores, el despido *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna 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”*. Sin embargo en la LOVG se ha reformado este artículo 55.5 apartado b) del Estatuto de los trabajadores orientándolo hacia las trabajadoras víctimas de violencia de género¹⁴.

Es el empresario el que debe de probar los hechos que le hayan llevado a realizar el despido disciplinario hacia la mujer trabajadora víctima de violencia de género. El despido seguiría calificándose como nulo aunque se hayan producido situaciones graves

¹² PAZ, S Y VELASCO, T (2006), *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*. EDICIONES CINCA, S.A., P 118

¹³ Ley 1/2004 de 28 de diciembre, LOVG

¹⁴ La modificación que hace la LOVG del artículo 55.5b) del E.T declara que será despido nulo el producido por 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.



y serias, pero estas no hayan sido probadas con hechos certeros por parte del empresario.

b) Protección de la trabajadora víctima de violencia de género frente al despido por causas objetivas.

Nos encontramos regulado en la LOVG en su disposición adicional séptima apartado seis modifica el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, el cual comprende la extinción del contrato por causas objetivas. En este caso la disposición incluye los casos de la violencia de género. Con esta modificación lo que se dice que cuando el despido por causas objetivas sea producido por faltas de asistencia, hay que tener en cuenta que estas no se computaran como tales, si son ocasionadas por los daños psíquicos o físicas que sufra la trabajadora que sufra violencia de género, siempre que esto sea acreditado por un profesional de la salud. Por lo tanto no se podrá considerar este despido como procedente debido a que estas trabajadoras víctimas de violencia de género como derecho se les permiten faltas de asistencia siempre que sean puntuales y justificadas por los daños que padezcan a causa de las agresiones sufridas.

Por lo tanto se podría entender que las faltas de asistencia y cuando la víctima no acuda al trabajo como consecuencia de su derecho a la suspensión del contrato al tratarse de ser víctima de violencia de género, se produciría una exclusión con una protección ex novo.

Cuando el empresario no puede comprobar las causas por las que ha despedido a la trabajadora a través de un despido objetivo, esta extinción del contrato se declarara improcedente.

Si se tratase de un despido objetivo por causas empresariales, la trabajadora víctima de violencia de género no tendría superioridad para permanecer en la empresa, aunque el despido contaría como nulo por discriminación si este se ha llevado a cabo justificando la condición de víctima de violencia de género de la víctima.



6. MEDIDAS DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género son aquellas dirigidas a este colectivo siempre y cuando estas se encuentren como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo y quieran su reinserción en el mundo laboral. Las medidas de actuación que se llevan a cabo son:

- ❖ Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- ❖ Existencia de un planteamiento formativo específico para así ayudar a la inserción social y laboral. Este plan tendrá dos etapas fundamentalmente:
 - Primera fase. Etapa de preformación. En esta etapa se quiere posibilitar a las mujeres víctimas de violencia de género unos conocimientos básicos para facilitarles su incorporación o reinserción en el ámbito laboral.
 - Segunda fase. Etapa de formación. En esta etapa, a las trabajadoras víctimas de violencia de género se les quiere otorgar formación especial dependiendo del sector de actividad al que pertenezcan, para así poder ayudarlas en su búsqueda de empleo. Esta formación se realizarán mediante acciones formativas las cuales tengan acuerdo de contratación hacia estas víctimas de violencia de género. Además durante el periodo que dure las acciones informativas las víctimas de violencia de género tendrán la razón de recibir unos incentivos de 10 euros diarios por asistir a la formación, durante el tiempo que dure el curso.

6.1. Incentivos para la reinserción de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las ayudas deben de ser gestionadas y tramitadas por las entidades de las Comunidades Autónomas y los órganos administrativos correspondientes. En Ceuta y Melilla se tramitarán en el Servicio Público de Empleo Estatal



❖ Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

- En función de lo establecido en el Programa de Promoción del Empleo Autónomo, en especial el artículo 6.2.
- Las ayudas y las subvenciones sufrirán una subida de 10% para este colectivo de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género ya que hay que tener en cuenta que este gremio tiene muchos inconvenientes a la hora de reinsertarse en el mundo laboral.

❖ Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

Los empresarios que realicen contratos a mujeres víctimas de violencia de género desde el momento en que se haga el contrato recibirán una cuota mensual de 125 euros haciendo un total de 1500 euros al año. Esta bonificación la percibirán en el tiempo de cuatro años.

Por otra parte, si el contrato que el empresario realizase a la víctima de violencia de género fuera temporal la bonificación de carácter mensual sería de 50 euros, un total de 600 euros al año durante la vigencia de ese tipo de contrato.

❖ Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres víctimas de violencia de género.

Consideramos movilidad geográfica cuando se cambia la residencia habitual de la trabajadora víctima de violencia de género más de 50 kilómetros de su lugar de origen. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que son contratadas y su para desempeñar su puesto de trabajo tienen que cambiar su vivienda habitual, tienen derecho a recibir:

- **Gastos de desplazamiento.** Con esta ayuda, se pretende beneficiar a la trabajadora víctima de violencia de género y a su familia de todos los gastos que se deriven de su desplazamiento.
- **Gastos de transporte de mobiliario y enseres.** En este aspecto la trabajadora podrá obtener como máximo 4 veces el Indicador



Público de Renta de Efectos Múltiples mensuales. En el año 2016 este ascendía a 532,51 euros.

- **Gastos de alojamiento.** Dentro de esta ayuda podemos encontrar los gastos que se deriven del nuevo domicilio habitual de la trabajadora víctima de violencia de género y de los familiares que vivan con ella. Estos gastos son el alquiler o los gastos de hospedaje, entre otros. Obtendrá esta ayuda el primer año de duración del contrato, siendo como máxima la subvención de 10 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) mensual.
- **Gastos de guardería y de atención a personas dependientes.** Esta ayuda ira destinada a cubrir los gastos derivados del cuidado de los hijos, o de las personas que sean dependientes de la trabajadora víctima de violencia de género. Tendrá como vigencia la duración de los doce meses siguientes desde la celebración del contrato de trabajo, y se recibirá como máximo cuatro veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) mensual.

❖ *Incentivos para compensar diferencias salariales.*

Las trabajadoras víctimas de violencia de género obtendrán estos incentivos cuando su contrato de trabajo hay sido extinguido por su propia voluntad, la cual se ve presionada a dejar su empleo, por los motivos derivados de su condición de víctima de violencia de género. La trabajadora podría disfrutar de este derecho si su contrato es indefinido o temporal y que posea una duración de seis meses o más, siempre y cuando a la trabajadora se le haya realizado una disminución salarial. La ayuda que recibirá será de unos 500 euros al mes y en un periodo de doce meses.



6.2. Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica

Se consideraran aptos para ser beneficiarios de estas cláusulas específicas del contrato de trabajo las trabajadoras que posean la acreditación de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica. No será necesario que la víctima se encuentre en situación de desempleo.

El contrato de la trabajadora víctima de violencia de género se realizara de manera indefinida, sin embargo tendrá la modalidad de los trabajadores fijos discontinuos, los cuales son contratados a tiempo parcial o completo. El contrato deberá de celebrarse por escrito siempre siguiendo lo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa que realice el contrato deberá de contar con los siguientes requisitos:

- *“Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.*
- *Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.*
- *No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.*
- *Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.”¹⁵*

¹⁵ [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/publicaciones/pdf/pdf empleo/guia contratos.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf)



Por la realización de este tipo de contrato indefinido a las trabajadoras víctimas de violencia de género la empresa recibirá una serie de incentivos de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Estos serían con carácter mensual. Las bonificaciones quedarían de la siguiente manera:

- ❖ En el supuesto de trabajadoras víctimas de violencia doméstica la empresa obtendría por cada contrato indefinido realizado 70,83 euros al mes, los que serían 850 euros al año, siendo la duración de esta bonificación de cuatro años.
- ❖ En el caso de que la trabajadora haya sufrido violencia de género el incentivo que recibiría la empresa por cada uno de los contratos de tipo indefinido que celebrase obtendría 125 euros al mes, haciendo un total de 1500 euros al mes, esta ayuda a la empresa tendría una vigencia de dos años.
- ❖ Hay que tener en cuenta que en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, habiendo sido antes indefinido, los incentivos serán los correspondientes a los establecidos en el artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Por otra parte, habría que tener en cuenta que las bonificaciones que se obtengan no podrán exceder del 60% del coste salarial anual del contrato del cual estamos obteniendo los beneficios.

Las tablas que se muestran a continuación nos reflejan, en un primer lugar, el total de los contratos bonificados realizados en las Comunidades Autónomas españolas desde que se recogen estos datos en el años 2003 y por otra parte no encontramos con la tabla que nos muestra la diferencia de los contratos bonificados que se han celebrado en Andalucía y en Madrid en un periodo comprendido desde el año 2003 hasta lo que llevamos de año 2017.



Contratos de trabajo bonificados realizados entre 2003 hasta la fecha en las distintas CCAA

COMUNIDAD AUTONOMA	NUMERO DE CONTRATO BONIFICADOS
ANDALUCIA	1529
ARAGON	183
PRINCIPADO DE ASTURIAS	131
ISLAS BALEARES	73
CANARIAS	294
CANTABRIA	54
CASTILLA Y LEON	978
CASTILLA LA MANCHA	233
CATALUÑA	553
COMUNIDAD VALENCIANA	1043
EXTREMADURA	65
GALICIA	317
COMUNIDAD MADRID	965
REGION DE MURCIA	193
COMUNIDAD FORAL NAVARRA	50
PAIS VASCO	128
LA RIOJA	43
CEUTA	8
MELILLA	3
NO CONSTA	2

Fuente: Elaboración propia. Estadísticas. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad



Contratos bonificados violencia de género en Andalucía y Madrid entre 2003 hasta la actualidad.

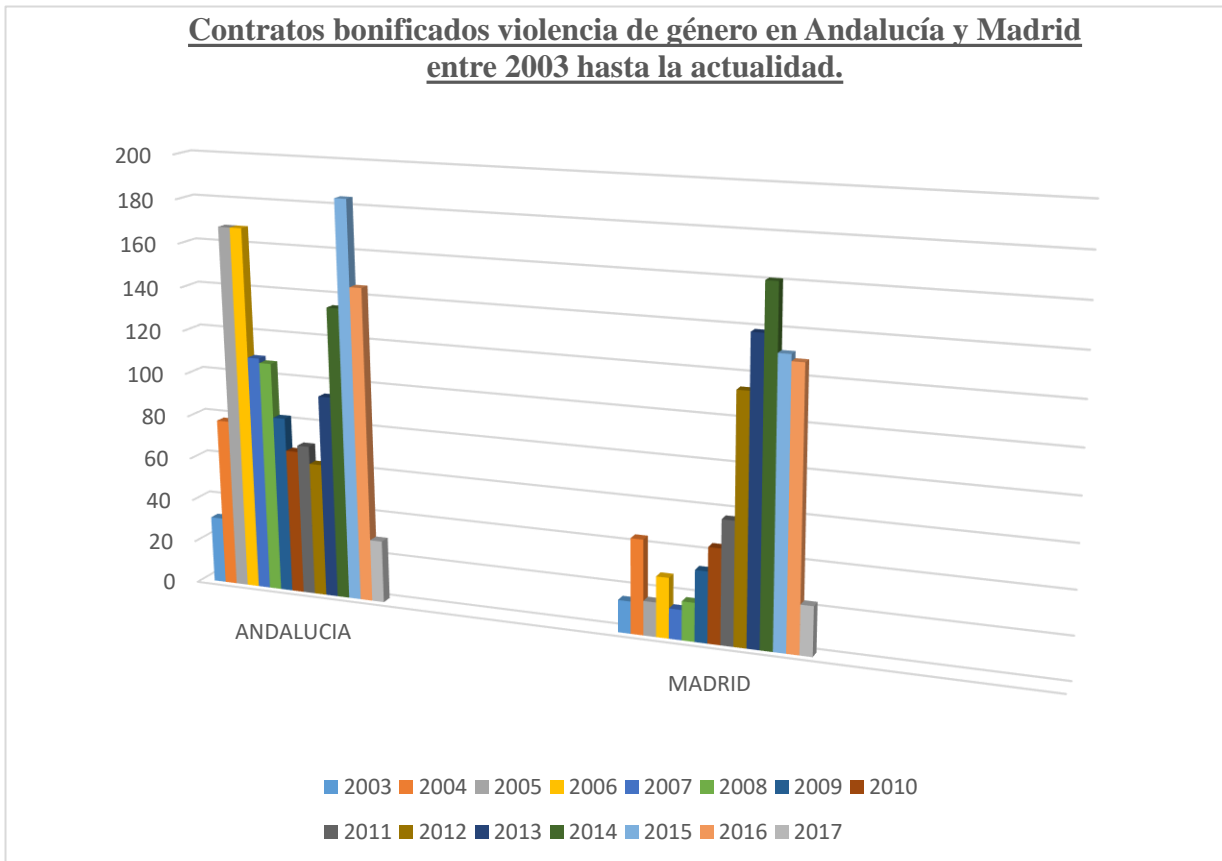
AÑO/CCAA	ANDALUCIA	MADRID
2003	31	15
2004	78	44
2005	168	16
2006	168	28
2007	109	14
2008	107	18
2009	82	33
2010	67	44
2011	70	57
2012	62	114
2013	94	139
2014	135	161
2015	184	131
2016	145	128
2017	29	23

Fuente: elaboración propia. Estadísticas. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad

Como podemos observar en la tabla, en Andalucía en mayor proporción del tiempo que se estudia es la que presenta un número de contratos bonificados mayor con respecto de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, entre los años 2012 y 2014 ambos inclusive en Madrid la cifra de este tipo de contratos fue mayor. Aunque parezcan cifras altas no lo son, puesto que en estas dos Comunidades Autónomas hay muchas más víctimas que necesitarían que se les celebrase este tipo de contrato, pero estas pueden no estar reconocidas un como víctimas de violencia de género o pueden tener otro tipo de contrato en donde no se bonifica a la empresa.



A continuación se muestra el gráfico de la tabla anterior sobre los contratos bonificados violencia de género en Andalucía y Madrid entre 2003 hasta la actualidad.



Fuente: elaboración propia. Estadísticas. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad

7. PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Cuando hablamos de programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género se hace referencia a tal como el conjunto de disposiciones que van guiadas hacia este colectivo, siempre que estas se encuentren como demandantes de empleo, las cuales quieren su inserción laboral y así obtener una independencia económica y personal. Esta independencia le sirve para quebrantar su relación con su agresor y poder logra su recuperación.



El Instituto de la Mujer creado en 1983, participa en estos programas en los que cuenta con la ayuda de las entidades locales, las mujeres víctimas de violencia de género, entre otros. Estos programas se realizan con empresas, con Entidades Locales y en el ámbito sectorial.

7.1. Programas en colaboración con empresas.

En este tipo de programas la iniciativa se concreta en la firma de convenios de colaboración con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para promover la sensibilización en materia de violencia de género y para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica.¹⁶ Actualmente son 45 las empresas que se han sumado a esta iniciativa, para facilitar la integración sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Además de las empresas que han firmado el convenio nos encontramos con entidades colaboradoras en donde están Cruz Roja Española y Fundación Intrega, las cuales llevan a cabo la mediación entre las empresas y las mujeres víctimas de violencia de género.

Las 45 empresas que en estos momentos tienen firmado el convenio para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género son:

¹⁶ <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>



- ACCIONA S.A
- ADAMS
- ALCAMPO
- AYRE HOTELES
- CARREFOUR
- CONFESAL
- CURVES MEDITERRANEAN S.L.U.
- DANONE
- EAT OUT
- EMC
- FEHRCAREM
- FERROVIAL
- FIESTA HOTELES
- FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (FCC)
- FUNDACION LA CAIXA
- GAMESA
- GATE GOURMET SPAIN S.L.
- GRUPO 5
- GRUPO AMMA
- GRUPO BANKINTER
- GRUPO CLECE
- GRUPO COFARES
- GRUPO DISA CORPORACIÓN PETROLIFERA S.A
- GRUPO EULEN
- GRUPO ILUNION
- GRUPO INDITEX
- GRUPO NORTE
- GRUPO RENAULT
- GRUPO URBASER
- INGESAN
- ISS FACILITY SERVICES
- KONECTA
- LINEA DIRECTA
- MAHOU SAN MIGUEL.
- MANGO
- MOMENTUM TASK FORCE
- NH HOTELES
- PEUGEOT- CITROEN IBÉRICA
- PSA PEUGEOT CITROEN ESPAÑA
- SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A
- SERVICIOS SECURITAS UNIPERSONAL S.A.
- SIMPLY (SUPERMERCADO SABECO)
- SODEXO ESPAÑA”¹⁷

¹⁷<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/vulnerabilidad.htm>



7.2. Programas territoriales con entidades locales

El Instituto de la Mujer tiene como fin impulsar la economía de las mujeres y que se produzca una mayor participación social por parte de estas, por eso algunos de los factores a tener en cuenta son la diversidad y las características del entorno. En la actualidad hay dos programas territoriales con Entidades Locales estos son el programa Clara y el programa Aurora.

a) *Programa Clara*

En un primer aspecto hay que tener en cuenta que las personas que se encuentra en riesgo social o exclusión o pobreza son aquellas que: viven con unos ingresos muy bajos, las personas que sufren privación material severa y por últimos las personas que viven en hogares donde la empleabilidad es escasa o reducida.

“El desarrollo del programa Clara que tiene como principal objetivo promover que las mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad personal, social y laboral, puedan ejercer sus derechos sociales y económicos, eliminando situaciones de riesgo que les lleve a la exclusión.”¹⁸

El programa Clara está dirigido para los siguientes grupos de mujeres:

- ❖ Víctimas de violencia de género.
- ❖ Responsables de núcleos familiares.
- ❖ Mayores de 45 años sin titulación
- ❖ Pertenecientes a minorías étnicas
- ❖ Inmigrantes
- ❖ Con discapacidad
- ❖ Reclusas.

Este programa se rige en función de una serie de etapas. Durante la formulación del programa lo que se quiere conseguir es que se alcance y se mejore la empleabilidad de estos colectivos de mujeres, teniendo en cuenta que se produzca un aumento de la autonomía económica de esta.

Las etapas del programa clara son:

¹⁸ <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>



- 1) **Fase de motivación:** en esta etapa el objetivo fundamental es cambiar la situación inicial de las mujeres que se encuentran en este programa. Para que se produzca la mejora se llevan a cabo ejercicios para la autoestima, la adquisición de habilidades sociales, la autonomía personal y la motivación para el empleo.
- 2) **Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional:** en esta fase el fin principal es ayudar y dirigir a estas mujeres en la enunciación de su proyecto laboral.
- 3) **Fase de formación:** para que las mujeres puedan hacer frente a sus demandas de trabajo en el mercado, en esta fase se les da una formación reglada y ocupacional, basándose en la línea profesional de la mujer.
- 4) **Fase de búsqueda de empleo:** en esta fase, se realizan actividades de intermediación con empresas, para que estas les ofrezcan un trabajo a estas mujeres. Del mismo modo se les da información y se les asesora para poder volver a entrar en el mercado laboral, ya sea por cuenta propia o ajena.

“El programa está diseñado de manera que pueda adaptarse a las características propias de cada entidad local y a partir del diagnóstico de los déficits existentes, encontrar los ámbitos de actividad laboral no cubiertos, trabajar con el grupo de mujeres, y encajar, en la medida de lo posible, sus capacidades y potencialidades con los escenarios laborales locales. En esencia, se trata de promover la consolidación del tejido territorial mediante una mejor y mayor empleabilidad y proyección social de las mujeres.”¹⁹

El programa Clara para poder funcionar no solo ha necesitado de la ayuda de las Administración Pública (Instituto de la Mujer y Ayuntamientos), también han estado presentes los profesionales o entidades que son pilares fundamentales a la hora de alcanzar la meta, es decir, para que la mujer vuelva a entrar en el mercado laboral. Este programa tiene una duración entre 9 y 11 meses.

b) Programa Aurora

El Programa Aurora está dirigido a aquellas mujeres dentro del ámbito rural que tienen problemas a la hora de encontrar y reinsertarse en al ámbito laboral. Principalmente este programa se desarrolla en un marco de la voluntariedad de la trabajadora víctima de violencia de género, con su participación activa.

¹⁹ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notaInformativaClara.pdf>



Este programa se desarrolla en función de dos etapas, en donde se tienen en cuenta el perfil personal y el profesional de la trabajadora víctima de violencia de género. Se lleva a cabo para aumentar la empleabilidad de la trabajadora.

- En la primera etapa se obra con los factores personales de la trabajadora en donde hay que destacar las demandas, las necesidades y los conocimientos de esta, etc.
- Cuando la primera fase está terminada, podemos comenzar la segunda etapa. En la cual se van a poner en práctica la motivación laboral y la formación ocupación de la trabajadora, siempre teniendo en cuenta el nivel académico y profesional que esta tiene y orientándolo a las zonas locales donde se desarrolla el programa. Es un pilar fundamental en esta etapa realizar una buena intermediación laboral. Este programa Aurora esta guiado para captar las particularidades de cada entidad local para poder así ubicar a estos grupos de mujeres en puestos de trabajo que se adapten a sus capacidades. Con este programa se quiere dar una mejora a la protección social de la mujer.

8. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En este punto vamos a ver y desarrollar lo referente a las sentencias que los jueces de los juzgados de lo social ha dictado siendo como sujeto actor una trabajadora que es víctima de violencia de género. El número de sentencias que vamos a señalar serán tres en donde observaremos distintos casos de despido que no son procedente y la denegación a la obtención de la RAI (Renta Activa de Inserción), hay muchos más casos pero nos centraremos en estos.

1) Sentencia de 2 de octubre de 2013. RJ 2013/7240. Tribunal Supremo. Juzgado de lo social número 35 de Madrid, Sección 1ª.

Esta se basa en la resolución de un recurso de casación para la unificación de la doctrina de la sentencia 11 de octubre de 2012 (AS 2013, 138). La sentencia de 11 de octubre de 2012 (AS 2013,138) hacía referencia al despido de tres mujeres por causas objetivas, más concretamente por el cierre de la tienda de muebles en la que desempeñaban sus funciones. Esta llegó al cierre por falta de ventas y los gastos eran elevados.



La demandante en este caso es una de las trabajadoras despedidas, la cual es víctima de violencia de género, sin embargo no tiene la acreditación como tal y en un primer lugar su despido es procedente. No obstante, la trabajadora no conforme con la resolución de la sentencia, presento un recurso de casación para la unificación de la doctrina en donde se resuelve este con la sentencia de 2 de octubre de 2013, RJ 2013/7240.

El juez dictara que en función de lo establecido en el “Auto de 17-3-2011 del Juzgado 1 de Violencia sobre la Mujer se declaró no haber lugar a dictar orden de protección integral a favor de la actora, si bien en dicha resolución, se prohibió al denunciado aproximarse a ella a una distancia inferior a 300 metros y comunicarse por cualquier medio.”²⁰

Por lo que de ahí se puede deducir que aunque la trabajadora despedida víctima de violencia de género no tenga concedida la acreditación como víctima de violencia de género, la orden de alejamiento hace las funciones necesarias como tal. La trabajadora conocía que tenía derecho a obtener la RAI como ayuda en el desempleo al considerarse víctima de violencia de género, sin embargo al no tener esta condición se la denegaban la ayuda.

Al entenderse que al tener la orden de alejamiento y el informe del Ministerio Fiscal se puede considerar que es como si se le acreditase la condición de violencia de género, la víctima tiene el derecho de entrar en el programa de Renta Activa de Inserción (RAI). Por lo que el Servicio Público de Empleo se ve obligado a pagarle a la víctima la cantidad de 426 euros al mes.

2) Sentencia de 2 febrero 2010. AS 2010\926. Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª)

Se produce una extinción del contrato por voluntad de la trabajadora, víctima de violencia de género. Esta trabajadora establece demanda hacía dos empresas. En este caso, la trabajadora estaba anteriormente casada con uno de los socios partícipes de una de las empresas, habiéndose tenido que divorciar como consecuencia de los malos tratos

²⁰ Sentencia de 2 de octubre de 2013. RJ 2013/7240. Tribunal Supremo. Juzgado de lo social número 35 de Madrid, Sección 1ª.



que sufrió por parte de este. La víctima solicitó una orden de protección y el agresor (su jefe-exmarido) no podía tener con ella ningún tipo de comunicación ni verbal ni escrita.

La trabajadora solicitaba que se le otorgaran algunas de estas opciones:

- *“La extinción del contrato de trabajo de D^a. Loreto con la empresa PRINCE HOUSE, S.L. con el derecho a percibir la cantidad de 17.474.062 Euros se acordado según Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián en concepto de indemnización.*
- *Subsidiariamente, y para el caso de que no se acordara la extinción del contrato de trabajo, interesamos la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con derecho a percibir los salarios de tramitación.*
- *Que en tanto se resuelve sobre el punto primero y segundo anteriores, interesamos quede en suspenso cautelarmente la readmisión de la Sra. Loreto, sin perjuicio de la obligación de pago de los salarios de tramitación, compatible con lo que se solicita.”²¹*

La trabajadora presentaba en la empresa que trabajó anteriormente una incapacidad temporal, por contingencias comunes, las cuales podían derivarse de la violencia de género ocasionada por parte de su todavía marido en ese momento hacia su persona.

La orden de protección se le denegó a la trabajadora tras analizar el informe del Ministerio Fiscal. El juez dictaminó que la trabajadora fuera readmitida, pudiendo tener su jefe contacto con ella pues no habría orden de protección firme.

3) Sentencia número 7262/2008 de 3 de octubre, AS 2008/2201. Tribuna Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social, sección 1^a.

Nos encontraríamos ante un caso de despido nulo, debido a que la trabajadora tiene la condición de víctima de violencia de género y lo que ha solicitado es que se le conceda la reordenación del tiempo de trabajo diario.

Una primera demanda dio como resultado que *“se estimase la demanda presentada por D^a. Yolanda., frente a la empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA, y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y declaro nulo el despido realizado por la empresa demandada*

²¹ Sentencia de 2 febrero 2010. AS 2010\926. Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1^a)



en fecha 27-07-07 y condeno a la misma a la readmisión de la demandante en las mismas condiciones que regían antes del despido y al abono de los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tenga lugar, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL ”²²

La empresa demanda a la trabajadora afirmando que durante su situación de incapacidad esta realizaba una vida normal, sin ocurrirle nada aparentemente. Por estos motivos, la empresa decidió extinguir el contrato de la trabajadora mediante el despido disciplinario. A la trabajadora se le otorgo una orden de protección contra su pareja, el cual no podía encontrarse a más de 500 metros de ella. La violencia causada en su persona le ocasiono daños, produciéndose una patología de ansiedad, la cual le impedía realizar sus funciones en la empresa y por la que el médico le dio la baja.

Por lo tanto hay que exponer que: *“careciendo dicha imputación de la entidad disciplinaria que el empleador pretende atribuir a la actividad cotidiana de quien se encuentra de baja por la patología de trastorno por ansiedad generalizado secundario a violencia de género, lo que, realmente, subyace es su sanción por haberse ausentado del trabajo por una causa que, además de encontrar su objetiva cobertura en una incombateda situación de IT aparece singularmente protegida por el artículo 21.4 de la LPIVG (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735) cuando dispone que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda....”²³*

²² Sentencia número 7262/2008 de 3 de octubre, AS 2008/2201. Tribuna Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social, sección 1ª.

²³ Sentencia número 7262/2008 de 3 de octubre, AS 2008/2201. Tribuna Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social, sección 1ª.



9. CONCLUSIONES

Una vez realizado este trabajo sobre las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género, para mí hay varias conclusiones finales y otras tantas preguntas sobre la violencia de género y el empleo.

Para comenzar, me gustaría resaltar los avances- ayudas que hay actualmente a la hora de amparar a una mujer víctima de violencia de género. Debemos de tener en cuenta que esa mujer por desgracia, bastante mal lo estará pasando en su casa por culpa de las agresiones tanto verbales como físicas de su pareja o agresor, como para que la sociedad también le diese la espalda. Por suerte, estamos en el siglo XXI y la sociedad en la que vivimos se encuentra concienciada de que la violencia de género no puede ocultarse sino que hay que buscar soluciones y prestar nuestra ayuda a la gente que la sufra. Desgraciadamente aún hay bastantes casos, en la mayoría por miedo a las represalias que el agresor pueda tener contra esas mujeres, que no solicitan ayuda, ni a sus familiares ni a nadie de su entorno y muchos menos a las autoridades que son las que deben de tomar rienda en este asunto. Aunque las medidas de auxilio y apoyo a este colectivo de mujeres son cada vez mayores, por infortunios cada día conocemos por los medios de comunicación nuevos casos de violencia doméstica y/o género, en donde en muchos de estos el final es la muerte de la víctima a manos del agresor.

Centrándome en el aspecto laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género que es de lo que humildemente en hablado en el desarrollo de este trabajo, los aspectos que más me han llamado la atención han sido:

- ❖ La acreditación de víctima de violencia de género. Las mujeres trabajadoras que sufren malos tratos y tienen esta acreditación o condición sufren menos en su puesto de trabajo. Esto se debe a que al ser víctima de violencia de género tienen una serie de derechos entre los cuales se encuentran el de reducción de la jornada de trabajo, movilidad geográfica, cambio de turnos de trabajo, entre otros. Es de destacar que la productividad de las trabajadoras de este colectivo disminuye, debido a que no se encuentra en las mejoras condiciones físicas ni psíquicas por lo que la reducción de la jornada de trabajo les ayudara a descansar más y el tiempo que estén en su puesto de trabajo podrán desempeñarlo mejor.
- ❖ La reinserción al mundo laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. La existencia de los programa y ayudas para la vuelta al trabajo de este



colectivo, son cada vez mayores. El Estado, a través de la Seguridad Social y junto con los empresarios, realizan los contratos bonificados de los que hablamos a lo largo del trabajo. Aquí no solo se ayuda a la víctima a obtener un trabajo, sino que también se incentiva al empresario en mayor o menor medida. Son muchas las instituciones como el SAE y las organizaciones sin ánimo de lucro como es el caso de Cruz Roja Española las que realizan cursos, talleres, para dar una ayuda a estas mujeres a la hora de la reinserción y la búsqueda de empleo.

- ❖ Otro de los aspectos sería el apoyo de la jurisprudencia a estas mujeres víctimas de violencia de género, que basándose en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG).

La Ley Orgánica de 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG), ha marcado un antes y un después en este tema. Puesto que regula los aspectos laborales, personales, sociales,... de la mujer. Sin embargo, *“la LOVG ha recibido críticas en relación a la conversión de faltas en delitos en supuestos de amenazas y coacciones leves contra mujeres, la creación de Juzgados especiales de Violencia sobre la Mujer, el incremento del carácter sancionador al disponer la posibilidad de que el juez pueda suspender al inculpado de un acto de violencia de género de la patria potestad o de la guarda y custodia o las visitas de menores, y la falta de previsión ante posibles denuncias falsas en relación a los procesos de separación o divorcio.”*²⁴

A mi parecer y opinión, además de las iniciativa del gobierno de “Empresas por una sociedad libre de Violencia de Género”, en cada empresa o grupos de empresa de una misma localidad o zona geográfica debería de existir una especie de departamento o área que se encargue sobre la violencia de género. Quizás esto en un primer momento parece una absurdez pero con el tiempo se puede reducir el número de casos de violencia de género o doméstica.

No obstante aunque existan muchas medidas de protección para la mujer trabajadora víctima de violencia de género no todo está cubierto. Por ejemplo hay circunstancias en las que la mujer presenta su solicitud de orden de protección y el informe del Ministerio

²⁴ http://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/ley-violencia-genero_0_179532676.html



Fiscal, sin embargo esta es denegada por no cumplir los requisitos necesarios. ¿Nos encontraríamos ante un caso de pre violencia de género que podría solucionarse a tiempo? La jurisprudencia ante estos casos en los que no se le tiene reconocido como tal la condición de víctima de violencia de género o en su caso la orden de protección, dicta los despidos hacia la víctima como procedentes en lugar de nulos, por lo que estos se llevarían a cabo.

La realización de este trabajo me ha ayudado para conocer y profundizar en aspectos tan relevantes y que por desgracia son temas que vemos frecuentemente y que no debemos de dejar pasar por alto. Me he enriquecido de conocimientos teóricos, al igual de prácticos con la búsqueda de los datos y cifras estadísticas, además de la lectura de sentencias sobre las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre todo en el tema de despidos.



10. BIBLIOGRAFIA

- A.V.Sempere Navarro, “Aspectos Sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”
- <http://www.agenciasinc.es>
- <http://0aranzadi.aranzadidigital.es.avalos.ujaen.es>
- Boletín Oficial del Estado. <http://www.boe.es>
- <http://www.definicionabc.com/social/violencia-de-genero.php>
- El mundo (periódico) <http://www.elmundo.es>
- <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>
- <http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD5horiz.pdf>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CIndefinido/Paginas/Victimas.aspx>
- <http://www.juntadeandalucia.es/index.html>
- <http://www.jus.gob.ar/areas-tematicas/violencia-de-genero/tipos-y-modalidades-de-violencia.aspx>
- <http://www.laborser.es/blog/2014/09/16/consulta-resuelta-reduccion-de-jornada-indemnizacion-y-paro/>
- <http://www.lavanguardia.com/>
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- <https://www.msssi.gob.es/>
- <http://www.modelocontrato.net/contratos-bonificados-para-trabajadores-victimas-de-violencia-de-genero-o-domestica.html>



- PAZ, S Y VELASCO, T (2006), *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*. Ediciones CINCA, S.A.,
- PERAN, S Y QUESADA R (2009) *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Editorial COMARES.
- http://www.psicoterapeutas.com/violencia_de_genero.html
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v56n1/v56n1a04.pdf>
- www.sepe.es