



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

VIOLENCIA DE GÉNERO: LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA VÍCTIMA

Alumno: Ruano Poseu, María del Rosario

Julio, 2014

RESUMEN

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres, y acabar con ella es uno de los grandes desafíos del siglo XXI. A tal efecto, el legislador ha creado una serie de instrumentos legales de protección para las víctimas de violencia de género.

El presente documento va a presentar y explicar alguno de los instrumentos legales de protección a las víctimas de violencia de género aunque desde la perspectiva laboral. Serán objeto de estudio aquellas medidas destinadas a la creación y fomento del empleo y aquellas medidas cuyo objetivo es el mantenimiento del puesto de trabajo.

ABSTRACT

The gender violence is the most manifestation of inequality between women and men, and finish with this them it is one of the great challenges of the XXI century. For this purpose, the legislator has created several legal instruments of protection for victims of gender violence.

From the labor perspective, this project will present and explain some of the legal instruments of protection for victims of gender violence. We are going to study those measures to the creation and promotion of employment and whose aim is to keep the job.

ÍNDICE

BLOQUE I. ASPECTOS PRE-ELIMINARES.

1. Evolución del marco jurídico.

2. Violencia de género: conceptualización, definición y alcance.

2.1. Violencia de género en el ámbito familiar.

2.2. Violencia de género en el ámbito laboral.

BLOQUE II. PROTECCIÓN LABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. Medidas de creación y fomento del empleo para las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencia de género.

2. Medidas para el mantenimiento del puesto de trabajo por cuenta ajena para las víctimas de violencia de género.

2.1. Modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

2.1.1. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.

2.1.2. Movilidad Geográfica o cambio de centro de trabajo

2.1.3. Suspensión del contrato de trabajo.

2.2. Extinción del contrato de trabajo: régimen jurídico para las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencia de género.

2.2.1. Extinción voluntaria del contrato de trabajo.

2.2.2. El despido disciplinario.

2.2.3. El despido por causas objetivas.

2.2.4. El despido colectivo.

CONCLUSIONES FINALES.

BIBLIOGRAFÍA

BLOQUE I. ASPECTOS PRE-ELIMINARES

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres, y acabar con ella es uno de los grandes desafíos del siglo XXI. Por desgracia, se trata de un hecho, una realidad, una lacra social sufrida mundialmente, en todas y cada una de las culturas y en todas y cada una de las diferentes sociedades.

La violencia de género ha existido siempre, y durante muchos años ha sido un tema escondido en el ámbito privado, en la intimidad personal de cada víctima, de ahí la dificultad de intervención de los poderes públicos en esta cuestión.

Con el paso del tiempo, las víctimas empezaron a denunciar públicamente su situación, y la sociedad comenzó a tomar conciencia del alcance de la cuestión como una realidad que había que detener, un problema con el que había que acabar.

A partir de aquí, los poderes públicos comienzan a intervenir creando instrumentos legales que harán efectivos y tutelarán a los principios de igualdad, justicia y seguridad. El legislador tiene claro que no va a permitir ni a tolerar este tipo de situaciones.

En España, a medida que ha pasado el tiempo, ha ido creciendo la importancia de esta cuestión tanto a nivel político como judicial, laboral y social. Se han ido creando potentes instrumentos que regulan este fenómeno pero que siguen siendo insuficientes.

El objetivo del presente documento es el estudio de las distintas medidas laborales que el ordenamiento jurídico pone a disposición de las víctimas de violencia de género, así como los diferentes aspectos que rigen cada una de ellas. Para ello, es necesario conocer una serie de aspectos previos para después poder entrar de lleno en el fondo del asunto.

El bloque I, que sigue a continuación, introduce y desarrolla los diferentes aspectos que son necesarios conocer para entender la cuestión objeto de estudio. En primer lugar, es necesario hacer un recorrido por el marco jurídico que regula la violencia de género, éste marco jurídico está presente tanto a nivel estatal como a nivel de comunidad autónoma. Se han de tener presente los dos grandes instrumentos legales con los que se cuenta actualmente

en relación a esta cuestión, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. A continuación, se procederá a la definición y análisis del concepto de “violencia de género”, tanto de forma individual, como en su conjunto, así como su alcance y la importancia que la sociedad tiene en su construcción. Se analizarán las diferentes manifestaciones de la violencia de género, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral. Para terminar, se expone algunas conclusiones sobre todo lo estudiado a lo largo de este bloque..

El bloque II, parte principal del presente trabajo, se hará un estudio de cada una de las medidas laborales, tanto de creación y fomento de empleo como de mantenimiento del puesto de trabajo para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género que lo tengan, y que el ordenamiento jurídico pone a disposición de las mismas para hacer efectivo su derecho a la protección integral.

Por último, se presentará como final de este documento, algunas conclusiones sobre el tema estudiado y se formularán algunas propuestas de mejora y adaptación a los cambios sociales actuales, si procediese.

1. Evolución del marco jurídico.

En primer lugar, es necesario hacer un repaso, por algunas de las normas legales que se han utilizado como fuente de información para llevar a cabo este documento y que tienen por objeto de regulación legal, la cuestión de la violencia de género.

Desde el punto de vista jurídico, nuestro ordenamiento ha puesto en marcha una serie de instrumentos y medidas, que tienen como objetivo luchar y minimizar los efectos de la violencia de género y en consecuencia proteger de forma íntegra a las víctimas de esta situación.

Hay que atender a una serie de preceptos de carácter general, recogidos en la Constitución española, llamados “Derechos Fundamentales”.

Por ello se debe comenzar teniendo en cuenta dichos “derechos fundamentales” que recoge nuestra Constitución¹ y que se ven lesionados y vulnerados por la violencia de género.

En el art.10.1 de nuestra Carta Magna se contempla el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad. El art.14 recoge el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el art.15 el derecho a la vida y la integridad física y moral, así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen recogidos en el art.18, en su apartado primero.

Por su parte, el art.35.1 establece el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

El art.9, en su apartado segundo, manifiesta la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para alcanzar la igualdad.

El art 40.2 suma al artículo anterior el deber de velar por la seguridad y la higiene en el trabajo. Por último, el artículo 43.1 recoge el derecho a la protección de la salud como uno de los principios rectores de la política social y económica.

Todas estas normas jurídicas forman el marco legal y sirven de base a partir de la cual se han ido creando y posteriormente mejorando una serie de normas jurídicas que han creado y puesto en marcha diversos instrumentos legales para abordar el tema de la violencia de género y la finalidad de protección de sus víctimas.

Estos preceptos generales de carácter constitucional van a ser contemplados, desarrollados y completados con una serie de textos jurídicos como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres² cuyo objetivo como bien dice su nombre, es conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Esta normativa en su conjunto se centra en regular la protección de la mujer víctima

1 Constitución Española. Boe núm. 311 de 29/12/1978. Referencia: BOE-A-1978-31229. Disponible online: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boe núm 71. Referencia: BOE-A-2007-6115. Disponible online: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

de violencia de género. Dicha Ley Orgánica refleja la importancia y la necesidad, como así lo establece el art.14 de la CE de que la igualdad y la no discriminación por razón de sexo sea una realidad en todos los ámbitos de ésta sociedad. Se trata de una ley de carácter general, puesto que afecta a las diferentes ramas del Derecho en aquellos asuntos que estén relacionados con la violencia de género. Este carácter general se amplía además a su ámbito de aplicación puesto que afecta a todas las personas. Actúa equiparando mujeres y hombres, aunque por ser las mujeres el colectivo de víctimas de violencia de género mayoritario, sean éstas sus principales destinatarias sin duda alguna. El ámbito de aplicación se extiende además tanto a personas físicas como jurídicas (públicas o privadas).

Otra de las normas que han de tenerse en cuenta a estos efectos es el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³. Este texto recoge una serie de derechos y deberes que configuran la normativa básica laboral. En el ámbito jurídico-laboral, además hay que tener presente el Convenio Colectivo aplicable a cada caso.

Es necesario hacer referencia a la Ley Orgánica 1/2004⁴, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley representa un punto de inflexión, en su favor hay que decir que dicha norma es todo un logro en la protección de las víctimas. Esta Ley se encarga de regular de forma específica todas las cuestiones relativas a las víctimas de violencia de género. Esta Ley establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. En su exposición de motivos, ya deja claro que se trata de una Ley que va a enfocar la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar. Se trata de una norma cuyo ámbito de aplicación se extiende a todo el ordenamiento jurídico de forma horizontal, por lo que todas las ramas del Derecho se han visto afectadas por esta Ley. El objetivo de la presente Ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, produce o da lugar a una situación de desigualdad y de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de

3 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm 75. Referencia: BOE-A-1995-7730. Disponible online: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

4 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Boe núm 313. Referencia: BOE-A-2004-21760. Disponible online: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Por último, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el código penal, el código civil, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social que considera como infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nª/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con relación a la violencia de género, concretamente acoso y violencia en el trabajo, que establece como infracción la no adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral; y por último, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Organización de Naciones Unidas.

Además de la normativa a nivel estatal, las comunidades autónomas han ido creando leyes que desarrollan y complementan esta normativa estatal. En concreto, vamos a citar la principal norma que se ha aprobado en Andalucía, pues es la comunidad autónoma a la que pertenecemos. En Andalucía, se aprueba la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Una vez que conocemos la normativa reguladora de violencia de género a nivel de legislación de Estado y a nivel de nuestra comunidad autónoma, otra de las cuestiones que es necesaria tener en cuenta y que se procede a su estudio es: el concepto de violencia de género.

2. Violencia de género: conceptualización, definición y alcance.

El término “violencia de género” recoge todos los aspectos que han ido produciéndose y reproduciéndose a lo largo de la evolución de este problema como una realidad, mostrándose a través de actos de discriminación, desigualdad y maltrato hacia la mujer.

Antes de entrar de lleno en el término “violencia de género” en su conjunto, es preciso realizar brevemente un análisis de ambos conceptos de forma individual y su trascendencia

social.

La “violencia” como cualidad de violento, acción o efecto de violentar, acción violenta o contra el modo normal de proceder o acción de violar a una mujer⁵. Esta definición de “violencia” hace alusión a actuaciones y conductas llevadas a cabo por parte de una persona hacia otra provocando un daño, ya sea físico, psicológico o sexual.

En cuanto al “género”, entre las muchas definiciones que se incluyen en la Real Academia de la Lengua y que hacen referencia a esta cuestión⁶, hay que decir que hace mención a una *construcción social* a través de la cual son adjudicadas expectativas y valores culturalmente atribuidos a hombres y mujeres en base a los que éstos muestran roles distintos⁷.

Por tanto, se determina una diferencia entre ambos sexos, hombre y mujer, que ha ido evolucionando hasta convertirse en una desigualdad social y, que a su vez, ha ido ocasionando esta posición de discriminación entre ambos sexos.

Existen algunos modelos teóricos que se desarrollan ante la necesidad de explicar e interpretar esta cuestión y que se fundamentan en problemas de tipo individual como generadores de violencia, investigan alteraciones de la personalidad, disposiciones biológicas o experiencias violentas a edad temprana. Si bien, basándonos en la conceptualización realizada de ambos términos, se puede establecer como principal causa de la violencia de género la naturaleza ideológica de la sociedad⁸ al margen de estos modelos teóricos.

Más concretamente, hablamos del sistema social del patriarcado dónde las relaciones entre ambos sexos, hombre y mujer, giran en torno al poder. Este poder es ejercido por los varones manifestándose a través de la dominación hacia las mujeres, como principales víctimas. El hombre adquiere una serie de rasgos como fuerza, seguridad e independencia; sin embargo, la mujer adquiere un papel de debilidad, inseguridad y sumisión. Se produce un

5 Obtenido de la Real Academia de la Lengua Española.

6 Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. (Véase “género” en la RAE).

7 Monográficamente, Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L.A., *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

8 Expósito F. (2011), “Violencia de género”, *Mente y Cerebro* (48), pp.20-25.

reparto de roles, dónde el hombre se dedica al ámbito público y la mujer al privado. Este sistema sigue estando presente en muchas sociedades actuales, y en la permanencia del mismo, juega un papel importante y fundamental, la educación, la cultura, es decir, normas, tradiciones sociales y culturales que se encargan de fortalecer y reproducir esta situación. La cultura ha legitimado la creencia de la posición superior del hombre, reforzada a su vez a través de la socialización. Es por esta razón, por lo que decimos que se trata de una *construcción social*.

Por ello, es de obligado cumplimiento por parte de todos y todas los ciudadanos/as y de los poderes públicos evolucionar, no sólo a nivel legislativo sino a nivel cultural y dejar atrás este sistema de patriarcado que sigue presente en nuestra sociedad.

Decimos que es una construcción social, y como tal, va a afectar a todos los ámbitos de la sociedad, tanto al ámbito familiar como al ámbito laboral, público o funcional o privado.

Para establecer el concepto de “violencia de género” nos remontamos al año 1995, a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing y desde este momento ha ido evolucionando, a lo largo del tiempo, hasta llegar al concepto que actualmente tenemos, y que engloba todos los actos de violencia ejercidos contra la mujer en cualquier ámbito.

La Organización de Naciones Unidas (ONU), en su Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, entiende por violencia de género “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”⁹.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, mencionada anteriormente, en su artículo 1.3, se refiere a la “violencia de género” como “todo acto de violencia psíquica y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la

9 “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, artículo 1.

privación arbitraria de libertad”¹⁰.

También, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, que mencionábamos anteriormente, recoge como definición, además de lo establecido en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, “la ejercida por hombres en su entorno familiar y en su entorno social y/o laboral, así como violencia económica, y la violencia sexual y abusos sexuales.

El concepto de violencia de género, es un concepto amplio, que abarca cualquier tipo de violencia ejercida hacia una mujer. Si bien, se abordará el estudio de la violencia de género en este documento desde dos perspectivas distintas: el ámbito familiar y el ámbito laboral.

2.1. Violencia de género en el ámbito familiar.

Como su propio nombre indica, la violencia de género en el ámbito familiar, es aquella que se da en el seno de la familia incluyendo todos los habitantes del hogar.

Podemos referirnos a este tipo de violencia de género, más concretamente, como “la violencia ejercida en el terreno de la convivencia familiar o asimilada, por parte de uno de los miembros contra otros, o contra todos ellos”¹¹.

De este concepto, se puede deducir, que la violencia en este ámbito es ejercida contra cualquier miembro de la familia, tanto hombre como mujer, incluyendo el maltrato infantil e incluso maltrato hacia personas mayores dependientes.

Este tipo de violencia abarca una serie de actos, todos ellos con efectos discriminatorios y de desigualdad.

Así, en primer lugar, se encuentra la violencia física, como acto causante de un daño físico, dolencia o, el riesgo de poder padecerlo.

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

11 Mora Chamorro, Héctor, (2008), Manual de protección a víctimas de violencia de género, ed. Club Universitario

En segundo lugar, nos encontramos con la violencia psíquica, considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un maltrato devastador, consistente en una serie de actos como humillación, insultos hacia la mujer, intimidación o amenazas.

Estas dos primeras actuaciones, tanto la violencia física como la psíquica, colocan a la “violencia de género” como un problema de salud pública, siendo uno de los objetivos estratégicos de la Organización de Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud.

En tercer lugar, la violencia sexual, como todo acto de coacción hacia la mujer con objeto de obtener una conducta sexual en contra de su voluntad, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas¹².

Por último, se considera también la violencia económica, puesto que la economía es una parte esencial en el núcleo del hogar y puede suponer una desigualdad para la mujer a la hora de acceder a los recursos económicos que deben ser compartidos, como el derecho a tener una propiedad o a acceder a un empleo.

Hay que decir, que no todos los tipos de violencia que acabamos de ver están presentes a la misma vez, sino que se puede encontrar solo alguno de ellos, encontrarlos combinados, o incluso y desgraciadamente, todos ellos en un mismo hogar.

La violencia de género en el ámbito familiar, además de producirse debido al abuso de poder del hombre y los roles sociales que ya mencionábamos en el apartado anterior, hay que tener en cuenta en su génesis otra serie de factores como pueden ser condiciones sociales, económicas o uso de drogas o alcohol.

Para concluir, añadir que este tipo de violencia, afecta a la víctima en todos los ámbitos de su vida, tanto a nivel social, puesto que su capacidad para relacionarse se va a ver afectada y limitada por parte del agresor, como en el ámbito laboral, profesional, familiar, etc...

12 Informe mundial sobre la violencia y la salud. Disponible online:
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67411/1/a77102_spa.pdf

2.2. Violencia de género en el ámbito laboral.

En el marco de las relaciones laborales, la “violencia de género” también es una realidad presente en el mundo laboral, que está llegando a tener una presencia preocupante, manifestándose a través del “mobbing”, el acoso discriminatorio por razón de sexo y el acoso sexual.

Debe comenzar este apartado dando un concepto de “violencia en el trabajo”, si bien este concepto ha sido objeto de definición en distintos estudios.

El Instituto de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres en 2002, define la violencia en el ámbito laboral como “conducta abusiva ejercida en el lugar de trabajo por superiores jerárquicos como por iguales o inferiores, que crea un ambiente laboral, intimidatorio, hostil o humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.

Como ya se ha dicho anteriormente, en este mismo apartado, la violencia dentro de las relaciones de trabajo se manifiesta a través de distintas actuaciones, si bien, los principales supuestos que se recogen en la normativa son los de acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo.

Aunque son muchas las definiciones que podemos encontrar en la doctrina, al respecto, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7.1, establece que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y, en su artículo 7.2, se refiere al acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo”¹³.

13 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estos dos tipos de actuaciones se regulan tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, y así lo establece también el Estatuto Básico del Empleado Público.

A diferencia de estas dos figuras, anteriormente definidas, el “mobbing” o acoso moral, por razón de género, carece de una definición técnico-jurídica concreta en nuestro ordenamiento jurídico. Aún así, Heinz Leymann, considerado padre del “mobbing”, lo definió como “una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”¹⁴.

Desde la perspectiva de género, en el ámbito de las relaciones laborales, la violencia parte del hecho de la tradicional posición dominante del hombre sobre la mujer. En la mayoría de casos, el hombre tiene una posición jerárquica superior a la de la mujer, lo que acentúa la relación de subordinación.

Independientemente, del tipo de violencia que se ejerza sobre la mujer en el trabajo, las consecuencias para la víctima serán muy negativas, tanto a nivel personal como familiar, social y económico.

Concluye aquí este primer capítulo, introductorio, ahora que conocemos la normativa y conceptos principales podemos pasar a la segunda parte del presente documento. En la segunda parte de este documento, como se dijo anteriormente, se procederá al estudio de cada una de las medidas jurídico-laborales establecidas por nuestro ordenamiento jurídico.

14 Leymann, H. (1996), *La persecución del trabajo*, editorial de Senil, París. pp.26-27.

BLOQUE II. PROTECCIÓN LABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Como ya se ha dicho antes, las consecuencias o los efectos de la violencia de género se pueden dar y de echo se dan, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral. A diferencia del ámbito familiar, la legislación laboral no se preocupa tanto del origen de esta situación, como de establecer una serie de medidas que puedan paliar los efectos negativos que sobre la mujer víctima de la misma se producen. .

Siguiendo el objetivo del presente trabajo, no se procede al estudio de las medidas directas que se establecen para proteger a la víctima de violencia de género en sí, ni tampoco aquellas que se recogen contra la persona que ejerce la violencia, sino que se procederá al estudio de aquellas medidas de acción positiva que provienen de otro frente, el frente laboral.

Las medidas que provienen del ámbito laboral, se consideran como fundamentales, debido a que la mujer víctima de violencia de género, con el fin de recuperar su vida y dejar atrás esa situación, debe poder disponer de independencia económica, lo que se consigue a través de un puesto de trabajo.

A tal efecto, el legislador establece una serie de medidas para facilitar el acceso al mercado de trabajo de la víctima, y otras que facilitan y garantizan el mantenimiento en el caso de aquellas víctimas que dispongan de un empleo.

Se trata de poner de manifiesto aquellas medidas que pretenden que la mujer víctima de violencia de género pueda conciliar y llevar a cabo con la mayor normalidad posible su labor en el trabajo a pesar de la situación en la que se encuentra, y para aquellas que no tengan un puesto de trabajo, que se les facilite el acceso al mercado de trabajo.

En tal sentido y para que nazca la protección de la que estamos hablando, la mujer víctima de violencia de género debe acreditar su situación y así lo recoge el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004¹⁵.

¹⁵ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Art 23. *“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor*

Esta acreditación se obtendrá a través de sentencia condenatoria, a través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima, o a través de la orden de protección acordada a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.¹⁶

En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género que tengan la condición de funcionarias públicas, obtendrán la acreditación correspondiente de la misma forma, así viene reflejado en el art.26¹⁷ de esta misma ley. Si esta acreditación no existe, no serán de aplicación las medidas que van a ser objeto de estudio.

En el caso de las trabajadoras autónomas y aquellas mujeres que no disponen de una actividad asalariada se registrarán por las políticas activas de empleo y las ayudas asistenciales. Esto no significa que estos colectivos queden sin protección, sino que se hará por otros medios distintos a los aquí estudiados y mencionados.

Por lo tanto, las medidas que van a ser objeto de estudio van a estar circunscritas al ámbito de las trabajadoras por cuenta ajena, aunque se hará mención a las trabajadoras funcionarias públicas y trabajadoras autónomas cuando proceda.

de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.”

16 Trujillo Guiote, F. (2010), “ASPECTOS SOCIOLABORALES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2.004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO”. Revista de Derecho de UNED (6), p.469.

17 Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre. Art 26. “La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.”

1. MEDIDAS DE CREACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO PARA LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En este sentido, en España, para favorecer el inicio de una nueva actividad, el art.22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, establece la creación de un plan específico para aquellas víctimas de violencia de género que estén inscritas como demandantes de empleo¹⁸. La guía laboral¹⁹ del Ministerio de Empleo y Seguridad Social incluye una serie de actuaciones dirigidas a tal fin.

La primera medida que se recoge es un itinerario de inserción sociolaboral, que se va a realizar de forma individual para cada víctima y se llevará a cabo por personal especializado.

En segundo lugar, se crea un programa de formación específico destinado a favorecer la inserción sociolaboral. Este programa va a contar con dos fases:

- La primera fase tendrá como objetivo favorecer el desarrollo de las habilidades sociales así como una cualificación básica, además de motivar a las víctimas para su incorporación o re-incorporación al mercado de trabajo.
- La segunda fase tendrá como objetivo la formación para el empleo, es decir, proporcionar a las participantes formación profesional complementaria y que se adapte a su perfil inicial. Las participantes recibirán una beca, por día lectivo, hasta la finalización del curso.

18 Art.22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. *“En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.”*

19 Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Apartado 2.7. Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Disponible online en: http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm

Además de estas dos medidas, se crean una serie de incentivos tanto para facilitar el inicio de una actividad por cuenta propia, como para aquellas empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

Para aquellas víctimas que quieran emprender una actividad por cuenta propia se concederán unas subvenciones cuya cuantía determinarán los Servicios Públicos de empleo hasta un máximo de 10.000 euros. En el caso de las víctimas de violencia de género la subvención podrá incrementarse hasta un 10 por ciento.

Para las empresas que decidan contratar a mujeres víctimas de violencia de género también hay una serie de incentivos.

En primer lugar, aquellas empresas que decidan hacer un contrato indefinido, recibirán desde la fecha de inicio del contrato, una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros al mes, lo que hace un total de 1.500 euros al año, durante 4 años.

Las empresas que contraten temporalmente a mujeres víctimas de violencia de género, recibirán una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros al mes, lo que hace un total de 600 euros al año, durante el tiempo que el contrato esté vigente.

Para estos dos casos, no será necesario que las mujeres víctimas de violencia de género estén inscritas como demandantes de empleo.

Por último se establecen unos incentivos para el caso de movilidad geográfica, consistentes en unas subvenciones para cubrir los gastos de desplazamiento, los gastos de transporte y enseres, gastos de alojamiento y gastos de guardería.

2. MEDIDAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO POR CUENTA AJENA PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género, según el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica o 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, en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Será la trabajadora la que decida optar por una medida u otra.

Se trata pues de medidas destinadas a que la trabajadora víctima de violencia de género pueda conciliar la labor que desarrolla en su puesto de trabajo con sus circunstancias personales. Nótese la importancia que en todas estas medidas tendrá la negociación colectiva aunque en la mayoría de convenios se hace referencia a la legislación aplicable de rango superior.

2.1. Modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

2.1.1. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.

El art.37.7 del Estatuto de los Trabajadores²⁰ reconoce el derecho de la trabajadora por cuenta ajena víctima de violencia de género, bien a reducir la jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario o a través de otras formas que se utilicen en la empresa. También las

20 El Art.37.7del ET establece que “*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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.*”

funcionarias públicas tienen pueden hacer uso de esta medida y así lo establece el art.24 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Por su parte las trabajadoras autónomas únicamente tienen derecho a la “adaptación del horario”²¹.

El objetivo principal de esta medida es por un lado, que la trabajadora víctima de violencia de género disponga de más tiempo para hacer frente a aquellas necesidades relacionadas con su situación como pueden ser la asistencia o el apoyo, y por otro lado, evitar que el agresor conozca el horario de trabajo de la víctima. De esta manera, se hace efectiva esa protección integral que hemos mencionado en varias ocasiones anteriormente.

De igual manera, dicho artículo, establece que se llevará a cabo el ejercicio de estos derechos conforme a lo previsto en los Convenios Colectivos correspondientes, en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y las empresas o conforme al acuerdo entre la empresa y la víctima de violencia de género. En el caso de no existir tales acuerdos, el litigio será resuelto entre la empresa y la persona afectada.

Se puede dar la situación de que existan discrepancias a la hora de llegar a un acuerdo entre ambos. A tal efecto, dichas discrepancias van a ser resueltas en virtud del art.37.6²² de esta misma norma. Dicho artículo establece que las discrepancias surgidas, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y que establece que “...la persona afectada por esta situación dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la propuesta, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en

21 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Art.14.5 establece que “La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”

22 Art.37.6 “...Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”

la sentencia. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180 de la mencionada Ley²³. ”

Una vez que se ha presentado la normativa que se establece con respecto a la reducción o reordenación de la jornada o tiempo de trabajo, se plantean una serie de dudas para las que la normativa no recoge respuesta.

En primer lugar, la norma no recoge en qué proporción puede la trabajadora reducir su jornada de trabajo, por lo que habría que tener en cuenta la negociación colectiva, y en su defecto, se haría de mutuo acuerdo entre las partes.

En lo que respecta a la reducción proporcional del salario, se trata de un aspecto que restaría eficacia a la medida. Sería una cuestión lógica, cuanto menor es la prestación de trabajo menor será la retribución de la misma, y por tanto, menor será la cotización a la Seguridad Social. Si bien, no se produce este recorte en otros derechos como son los descansos, vacaciones, percepciones extrasalariales, etc. Si bien, además de ilegal, este recorte de otros derechos sería discriminatorio vulnerando el principio de igualdad en relación al empeoramiento de condiciones de trabajo de las trabajadoras a tiempo parcial²⁴. Esto supone un efecto negativo sobre la trabajadora debido a que tiene que soportar el coste de mantenerse económicamente, y en el caso de tener cargas familiares, incluidas esas cargas familiares y con una retribución menor. Por tanto, es necesario compensar esta situación con algún tipo de prestación por desempleo parcial²⁵.

23 Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm 245. Referencia: BOE-A-2011-15936. Disponible online: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

24 Vid, M^a.F. “La dimensión laboral de la violencia de género” p.51.

25 Mingo Basail, M.L., (2007), “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de

Por último, la reordenación de la jornada de trabajo está condicionada al funcionamiento y a la organización de la empresa en la que desarrolla su labor, por lo que la trabajadora no podría solicitar la exención de trabajo diurno si todos los trabajos en la empresa se realizan durante el día, ni podría solicitar un cambio rotatorio de horario si no existe en la empresa, etc.

A modo de conclusión, podemos decir que se trata de una medida lógica desde el punto de vista de la organización de la empresa, aunque en la práctica, como acabamos de ver, no es fácil hacer uso de tales derechos, por lo que sería conveniente que tal derecho fuera objeto de revisión y modificación.

2.1.2. Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

En relación a la movilidad geográfica²⁶, será el art.40, apartado 3, bis, del Estatuto de los Trabajadores, el que se encargue de recoger tal derecho con respecto a los trabajadores víctimas de violencia de género.

En virtud del mencionado artículo, y para hacer efectiva la protección integral de la que venimos hablando, aquellos trabajadores que se encuentren en esta situación y se vean obligados a tener que marcharse y dejar la localidad donde estuvieran prestando sus servicios van a tener derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o

género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación.”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (3), pp.129.

26 Artículo 40, apartado 3, bis) del Estatuto de los Trabajadores establece que “*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.*

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En este caso, la empresa debe informar a la persona afectada de las vacantes disponibles en ese momento o las que pudieran producirse en un futuro.

Con respecto al horizonte temporal, este traslado va a tener una duración inicial de seis meses, tiempo durante el cual la empresa debe reservar el puesto que ocupaba anteriormente dicha persona. Una vez que ha transcurrido este período de tiempo, la víctima podrá optar bien por volver a su anterior puesto de trabajo, o bien continuar en el nuevo, con lo que el derecho a reservar el puesto que ocupaba antes decaería. Este período puede verse aumentado o reducido por convenio colectivo o acuerdo de las partes, según las necesidades de la víctima. Nada establece el Estatuto de los Trabajadores respecto a aumentar este período judicialmente como sí lo hace en el caso de las prórrogas relativas a la suspensión del contrato.

Para aquellas empresas que realicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan decidido ejercitar su derecho a la movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo, el art.21.3²⁷ del Estatuto de los trabajadores, establece que tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante seis meses para estos supuestos.

Es una de las respuestas por parte del ordenamiento jurídico que garantiza en mayor medida la protección integral de la víctima puesto que se produce una separación territorial entre ella y el agresor causante de la situación en el caso de trasladarse a otra localidad. Además, puede ser una forma de facilitar la posibilidad de que la víctima rehaga su vida en todos los aspectos, tanto personal, familiar, social y profesional en un nuevo lugar.

A pesar de esto, la trabajadora que haga uso de esta medida podría encontrarse con

27 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 21.3 establece así que “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”.

dificultades de adaptación en su nuevo lugar de trabajo, tanto a nivel personal como laboral, por lo que solo harán uso de esta medida aquellas trabajadoras cuyo objetivo sea rehacer su vida totalmente y escapar del círculo de violencia en el que se hallan.

Se trata de una medida de alcance limitado debido a que se puede dar el caso de que haya empresas que tengan varios centros de trabajo en la misma localidad y en otras distintas, y que aún teniendo varios centros de trabajo no existan puestos vacantes disponibles en el momento en que la víctima lo solicita, puede darse también el caso de que estos puestos no sean de la misma categoría o grupo profesional e incluso, que se trate de una pequeña o mediana empresa en la que no disponen de varios centros de trabajo sino solamente uno, por lo que la trabajadora no podrá hacer uso de este derecho. Sí podrá ejercer su derecho a la suspensión del contrato, como veremos más adelante, en tanto se produjeran vacantes.

En lo que respecta a la cuestión de tratarse de un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, la normativa no establece regulación para el caso de producirse discrepancias vinculadas al deseo de otros candidatos de ocupar ese puesto de trabajo. Puede presumirse que este derecho tenga un grado de preferencia mayor debido a las circunstancias que lo acontecen y el objetivo del mismo, la protección integral de la trabajadora.

No será aplicable el régimen relativo a los traslados y desplazamientos ni ayudas económicas para los casos de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género. En el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género que están inscritas como demandantes de empleo, que sean contratadas y hagan uso de este derecho, sí van a obtener una compensación económica por los gastos ocasionados.

En definitiva, son el proceso ordinario o, en su caso, el especial de tutela de los derechos fundamentales los adecuados para reclamar contra las decisiones empresariales que frustren o impidan el ejercicio del derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo²⁸.

28 López-Quñones García, A.(2009), *“Las modificaciones 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 Comares (ed), *“La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género”*. pp.226-250.

2.1.3. Suspensión del contrato de trabajo.

El art.45 del Estatuto de los Trabajadores recoge las diferentes causas²⁹ por las que puede llevarse a cabo la suspensión del contrato de trabajo. Concretamente, en su apartado 1.a), se establece que la suspensión del contrato de trabajo puede darse si las partes implicadas así lo acuerdan (mutuo acuerdo de las partes), y el apartado 1.n) establece también que podrá llevarse a cabo 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 duración³⁰ del período de suspensión será como máximo de seis meses, salvo en el caso de que el juez correspondiente, si así fuera necesario para hacer efectivo el derecho de protección integral, decidiese prorrogar este período. Las prórrogas se harían en períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

La trabajadora víctima de violencia de género, debe tener en cuenta por cuanto tiempo quiere suspender su contrato de trabajo, debido a que cuanto mayor es el período en el que se va a ausentar mayor será el riesgo de sufrir una desprofesionalización. En cualquier caso, es una de las medidas que no estaría en consonancia con la protección integral de la víctima puesto que, como ya mencionamos en el capítulo anterior, la víctima debe recuperarse de la situación y para ello necesita independizarse, en primer lugar económicamente, y esto se consigue a través del puesto de trabajo.

En un marco social predeterminado por las necesidades de nuestro modo de vida, sistema productivo y contexto económico, en el que predominan las relaciones de intercambio, el empleo aparece como una realidad fáctica esencial en el entorno en el que se interrelaciona cualquier sujeto. Es por ello que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, como respuesta jurídica integral a las consecuencias de este fenómeno de violencia de género,

29 El art.45, apartado 1.a) del Estatuto de los Trabajadores establece que *“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: a) Mutuo acuerdo de las partes.”*

Además, se incorpora una causa más en su apartado n), *“Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”*

30 El art.47, apartado 6, establece que *“En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”*

no puede desconocer, entre otros, los derechos laborales que se reconocen a la trabajadora que padece una situación de esta naturaleza. La finalidad será la de garantizar su continuidad en el empleo sin que aquella situación repercuta de un modo negativo a la prestación de servicios. En este sentido el legislador introduce un conjunto de medidas cuyo objetivo principal es garantizar el empleo de la trabajadora que ha sido objeto de las conductas que integran el concepto de violencia de género.

La suspensión del contrato que se regula en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores parte de dos premisas: de la condición de la mujer como víctima de violencia de género y que el ejercicio de tal derecho sea consecuencia de la necesidad de abandonar el puesto de trabajo por ese motivo³¹.

Para la aplicación de este precepto se necesitan varios requisitos:

1. Ser mujer, aunque algunos convenios colectivos amplían la protección al género masculino.
2. Ser reconocida como víctima de violencia de género.
3. Que se trata de un supuesto del ámbito familiar pero que lo rebasa.
4. Que el autor del tipo delictivo sea el cónyuge o pareja masculina.
5. Que repercuta en el campo de las prestaciones profesionales, en el marco de las relaciones laborales.
6. Que la mujer tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena, propia o funcionaria.

Es un derecho, por tanto, cuya ejecución se supedita al hecho fáctico del reconocimiento formal y, para ello, el marco de referencia es el art. 23 L.O. 1/2004, es decir, acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez o

31 Vila Tierno, F. (2009), "*Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género*", en Comares (ed), "*La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*". p.261.

en su defecto, con el informe del Ministerio fiscal que señale la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Pero es que además, se exige una relación de causa-efecto entre la situación de maltrato acreditada y la imposibilidad de prestación laboral como consecuencia de lo anterior.

Todo lo dicho anteriormente nos lleva a una conclusión: el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por violencia de género es sólo un modo de proteger a la víctima, un medio para conseguir la equiparación real de la mujer. Con este fin se configura un derecho con tres dimensiones: el derecho individual e incondicionado a la suspensión de la relación laboral, el derecho a percibir prestaciones sociales y por último, el fomento del empleo mediante el contrato de interinidad.

Para que la medida de la protección integral sea eficaz hay que actuar en un doble plano. Por un lado, y en relación a la trabajadora, habilitar que pueda optar por abandonar su puesto de trabajo y en consecuencia, disfrutar de la suspensión del contrato, pero a su vez, por otra parte, en respecto al empleador, se debe garantizar que aquellas pueda retornar a su ocupación una vez que cese la conducta o la necesidad de protección sin que ello suponga repercutir sobre la empresa las consecuencias de una conducta ilícita que se produce al margen de la misma, y ello independientemente del hecho de que bastaría alegar la existencia de un bien esencial como justificante para obligar al empleador a permitir de manera incondicionada el ejercicio del derecho.

Para dar respuesta en uno y otro plano, se plantea la cobertura económica de la suspensión a favor de la trabajadora mediante el cobro de la prestación de Seguridad Social y el llamado “coste cero” para la empresa en los supuestos de contratación de interinidad por sustitución de la víctima.

Este es el contenido del derecho a favor de la víctima, no ya la mera suspensión en sí, sino el derecho al mantenimiento del empleo.

Mediante el sistema descrito, solo en el caso en el que se ponga en marcha el sistema de protección integral, se consigue que la trabajadora conserve su status y una independencia

económica mediante la garantía de la obtención de unas rentas de subsistencia: la prestación de la seguridad social. En cualquier caso y como ya se ha dicho, todas las medidas giran en torno a la acreditación formal que exige la ley.

Centrándome en el derecho al mantenimiento del empleo, este se divide en aquellas situaciones protegidas en las que se da continuidad real a la prestación (movilidad geográfica o adaptación del tiempo de trabajo) de aquellas otras en las que se produce una ausencia de trabajo efectivo, bien porque la situación física o anímica de la víctima le impide la asistencia regular a su puesto de trabajo y cuya justificación formal no es exigida necesariamente a priori o bien porque se constata por la propia víctima o por el juez, la imposibilidad de garantizar su protección o asistencia con el desarrollo ordinario de la relación laboral.

Precisamente este es el derecho de suspensión del contrato regulado en el art. 45.1.n) ET. Derecho que se configura como un derecho individual incondicionado y que permite, si se reúnen los requisitos, adoptar la decisión exclusivamente a la trabajadora sin que se sujete a la autorización del empresario o del juez y percibir, en consecuencia, la prestación por desempleo.

El derecho a suspender el contrato de trabajo por la trabajadora víctima de violencia de género se integra en el conjunto de medidas de mantenimiento del empleo para la víctima, pero más concretamente entre aquellas que son consecuencia de la necesidad de abandono del puesto de trabajo. Es preciso concretar en este derecho dos extremos: el contenido en derechos y la necesidad de acreditación.

Respecto a la primera de las cuestiones, la protección en este marco se estructura en base a varias medidas legales respecto a la trabajadora: la suspensión del contrato, la prestación por desempleo, y la protección frente al despido y el coste cero para las empresas.

En relación a la segunda cuestión, se configura como un derecho incondicionado a favor de la trabajadora, sin que esté sometido a ningún condicionamiento empresarial cuando se reúnen los requisitos de acreditación del art. 23 L.O. 1/2004.

2.2. Extinción del contrato de trabajo: régimen jurídico para las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencia de género.

Son varias las medidas que recoge el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la extinción del contrato de trabajo con relación a las víctimas de violencia de género.

Al igual que en el caso de suspensión de contrato, el contrato podrá extinguirse de mutuo acuerdo por ambas partes, por otro lado, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de su situación. El art.49 del Estatuto de los Trabajadores es el que se encarga de regular dichas causas para la extinción³² del contrato de trabajo.

2.2.1. Extinción voluntaria del contrato de trabajo.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, regula una serie de aspectos relativos a la extinción del contrato de trabajo de las trabajadoras víctima de violencia de género, con la finalidad de protegerla ante decisiones empresariales que sean discriminatorias, aunque como se explicará mas adelante de manera poco sistemática y parcial, dejando lejos la pretendida protección integral a la que se refería el título de la Ley citada.

Si la terminación del vínculo laboral por parte del empresario es siempre traumática para cualquier trabajador o trabajadora, más aún lo es cuando se produce por la situación de violencia de género que sufre una trabajadora. De ahí que el legislador haya optado por facilitar la extinción del contrato de trabajo con una regulación más favorable que la genérica.

La trabajadora que hace uso de esta posibilidad legal se sitúa en situación legal de desempleo y tiene acceso a las ayudas económicas previstas. Posibilidad que no tiene cualquier otra trabajadora que abandone su puesto de trabajo.

32 El Estatuto de los Trabajadores en su art.49, apartado 1.a), establece que el contrato se extinguirá “...por mutuo acuerdo de las partes”. Y el apartado 1.m), establece que “Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

La ley guarda silencio acerca de si la dimisión ha de estar sujeta a plazo de preaviso y también guarda silencio acerca del modo en que debe acreditar la trabajadora su condición de víctima de violencia de género al empleador.

2.2.2. El despido disciplinario.

El art. 21.4³³ de la Ley Orgánica 1/2004, regula esta situación, señalando: “*las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas...*”. Esta norma viene a conferir justificación a todas aquellas faltas esporádicas al trabajo y retrasos de la mujer trabajadora víctima de violencia de género motivados por su situación, abortando así la posibilidad de que el empleador pueda presentar demanda de despido por estas causas extintivas.

Si el despido no se puede considerar disciplinario, podría plantearse si se puede calificar como nulo o improcedente. A este respecto, en la actualidad el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece como regla general que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

A partir de este precepto la carga probatoria recae sobre el empleador. Se le exige que acredite para romper la presunción, la existencia de una causa disciplinaria sólida y bastante como para justificar una declaración de procedencia de la decisión extintiva. De este modo, aun concurriendo una causa real y seria de carácter disciplinario que haya desencadenado la decisión extintiva, si la misma no se reputa suficiente a efectos de la calificación de procedencia, el despido producido durante estos periodos blindados se considerará nulo.

2.2.3. El despido por causas objetivas.

El art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores por remisión expresa de lo dispuesto en

33 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

la disposición adicional 7ª.6 de la Ley Orgánica 1/2004, excluye del cómputo de las faltas de asistencia para justificar un despido por causas objetivas, al establecer: “las motivadas por la situación física y psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda”

Esta previsión era necesaria para cerrar el círculo de protección diseñado en torno al despido de la mujer víctima de violencia de género. Si el no cómputo de las faltas de asistencia y puntualidad implican una garantía frente a un despido disciplinario era igualmente lógico cerrar también la vía de un posible despido objetivo por las mismas faltas.

2.2.4. El despido colectivo.

El despido colectivo se regula en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, por su parte la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, no establece ninguna referencia a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en el supuesto de despido colectivo. Sin embargo, esta falta de referencia no significa que la trabajadora no esté protegida en este supuesto, siempre que la motivación del mismo sean los inconvenientes que plantea para la relación laboral la situación de violencia de género que padece la mujer trabajadora víctima.

Si relacionamos el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 108.2 LPL, la Doctrina afirma: el ordenamiento sustantivo y procesal contiene prohibiciones generales de discriminación y de nulidad de los actos discriminatorios que se extiende a todos los ámbitos en que estos se produzcan.

Por lo tanto, en el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género afectadas por un despido colectivo, pese a que no tienen reconocida ninguna prioridad de permanencia en la empresa, ello no impide que, como se ha indicado, art 55.5 en relación al 108.2; y por aplicación de la cláusula general de protección antidiscriminatoria, su despido podría declararse nulo por discriminatorio, si aportara indicios razonables de que su designación se ha basado exclusivamente en el ejercicio de sus derechos laborales como víctima de violencia de género o en sus dificultades de cumplimiento de sus obligaciones laborales por tal motivo.

El art. 113 del Estatuto de los Trabajadores establece que si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género hay alguna especificidad.

La declaración de nulidad cualificada produce el efecto de readmisión de la trabajadora con el abono de los salarios devengados desde que fue despedida. Ahora bien, si la nulidad es la que se deriva de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad por parte del empleador, dicha declaración puede comportar, además de los efectos antes indicados, la condena al empresario de una indemnización destinada a resarcir a la trabajadora por haber sufrido discriminación.

CONCLUSIONES FINALES

Para terminar este documento y antes de abordar la redacción y presentación de las conclusiones del mismo, me parece interesante proponer al lector una reflexión sobre las palabras de Walt Whitman en torno a la igualdad: *“La igualdad entre las personas sería fácil de conseguir, solo requiere que todos la estimemos para los demás con la misma intensidad y valor que para uno mismo”*³⁴.

Los estudios sobre la mujer, y este humilde documento dentro de ellos, se componen de una extensa producción teórica y sistematización de historias de vida y análisis de las estructuras sociales históricamente desfavorables para la mujer: falta de acceso al derecho político, y por tanto al voto, a los medios de producción, a la propiedad privada, al igual que a la representatividad en la esfera de autoridad y cargos públicos, o desempeño laboral y profesional.

Con todo lo dicho se puede dar una primera conclusión: la subjetividad de la mujer se ve afectada por un funcionamiento que se estructura a partir del lugar que ocupa el sujeto en la sociedad. La mujer puede desarrollar un proyecto personal, pero en función de los otros, esto es, conseguir, preservar, hacer y funcionar para los demás. Toda esta subjetividad sólo podrá ir cambiando de nuestra sociedad con políticas educativas adecuadas y orientadas en esta dirección. Políticas de coeducación, por supuesto, complementadas con las demás medidas de protección vistas y explicadas a lo largo de este documento.

Los efectos de la violencia de género en el empobrecimiento de la mujer son claros. Empobrecimiento como otra conclusión. La violencia económica afecta a la participación de la mujer en el mercado laboral. Estas mujeres víctimas, han sufrido un control total sobre sus vidas por parte de sus agresores o maltratadores, sin lugar a duda ese hecho o a impedido o a limitado su acceso al mercado laboral. Esta es otra de las manifestaciones de la violencia de género, no sólo como episodios agresivos, sino también con estas limitaciones o prohibiciones.

34 Whitman, W. *“Hojas de hierba: al borde del camino”*

Otra conclusión, afirmar la independencia económica de la mujer, como salida de la situación de violencia de género, para lo cual se han diseñado y puesto en marcha muchas medidas de inserción laboral y de mantenimiento en el puesto de trabajo, algunas de ellas estudiadas y explicadas en este documento. Una independencia económica, puede ser fundamental a la hora de facilitar tanto la ruptura de la pareja como a la hora de una más rápida recuperación para afrontar la nueva situación que le espera resolver a la mujer.

Podemos afirmar que, ser mujer, con cargas familiares, cierta edad y además haber padecido violencia de género, son al fin, los principales factores que incrementan el riesgo de exclusión socio-laboral y que interrelacionados configuran una compleja realidad difícil de abordar y que requiere, por tanto, la intervención de diferentes disciplinas para poder entender y resolver esta grave problemática social, las medidas legales aquí expuestas, son una parte importante para resolver en parte la nueva y futura vida de dichas mujeres víctimas de violencia de género.

Para concluir y en cuanto a la respuesta dada por el ordenamiento jurídico, desde la perspectiva laboral, considero que los instrumentos creados para la protección de la víctima son potentes y tajantes a la hora de hacer efectivo el derecho de protección integral de las víctimas. Aún así, y como hemos visto a lo largo del presente estudio, se pueden ver algunas lagunas legales que podrían solventarse con una revisión de la normativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.avalos.ujaen.es/maf/app/search/run>
2. Constitución Española
3. “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993
4. www.dialnet.es
5. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española
6. www.eclac.cl/mujer
7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
8. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
9. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
10. Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
11. López-Quñones García, A., “*Las modificaciones 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 Comares (ed), “*La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*”. pp.226-250.
12. Expósito F. (2011), “Violencia de género”, *Mente y Cerebro* (48), pp.20-25.
13. Fernández Orrico, F.J., “*Medidas de protección de la mujer en el ámbito laboral ante situaciones de violencia de género.*”.

14. www.fundaciónmujeres.es
15. Informe mundial sobre la violencia y la salud
16. www.inmujer.es
17. Leymann, H. (1996), *La persecución del trabajo*, editorial de Senil, París. pp.26-27.
18. Mingo Basail, M.L., (2007), “*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 y Asuntos Sociales (3), pp.121-136
19. Miranzo Díaz, J.J., “*La protección contra la violencia de género en España. Aportaciones desde el Derecho del Trabajo.*”
20. Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L.A., *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
21. Mora Chamorro, Héctor, (2008), *Manual de protección a víctimas de violencia de género*, ed. Club Universitario
22. www.observatorioviolencia.org
23. Ortiz Lallana, C. (2013), “*La violencia de género en la relación de trabajo en España*”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol.1, núm 4.
24. Trujillo Guiote, F. (2010), “*Aspectos sociolaborales de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*”. Revista de Derecho de UNED (6), p.469. Disponible online en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:RDUNED-2010-6-5160&dsID=Documento.pdf>
25. Vila Tierno, F. (2009), “*Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras*

víctimas de violencia de género”, en Comares (ed), “La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género”. p.261.

26. Vid, M^a.F. *“La dimensión laboral de la violencia de género”* p.51.

27. Whitman, W. *“Hojas de hierba:al borde del camino”*.