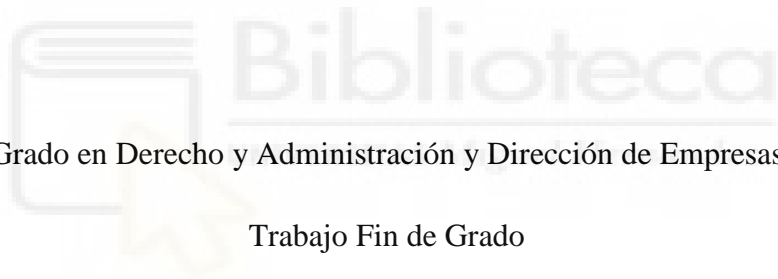


Universidad Miguel Hernández
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche



UNIVERSITAS
Miguel Hernández



Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

**PROPUESTA DE LISTADO DE MEDIDAS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD**

Curso 2022-2023

Andrea Gómez Garberí

Tutora: Rosario Carmona Paredes

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	10
VIOLENCIA DE GÉNERO	10
1.1. Concepto de víctima. Marco legal.....	10
1.2. Estado de la cuestión	15
1.3. Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández.....	19
1.4. Necesidad de un plan de igualdad y acción prevista VI.16.2.....	20
CAPÍTULO II.....	23
PROBLEMÁTICA PARA LLEVAR A CABO LA ACCIÓN PREVISTA VI.16.2.....	23
2.1. Régimen jurídico del personal universitario	23
CAPÍTULO III.....	27
RECOPIACIÓN DE MEDIDAS LABORALES A LAS QUE TIENE DERECHO TODA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE DELITOS SEXUALES	27
3.1. Estatuto de los Trabajadores	27
3.2. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	30
3.3. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.32	
3.4. Normativa que regula los permisos y licencias del personal de administración y servicios de la universidad Miguel Hernández	32
3.5. Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.....	33
3.6. Normativa de movilidad entre Universidades de la Comunidad Valenciana.....	35
3.7. Borrador Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana	37
CAPÍTULO IV.....	39
PROPUESTA DE MEDIDAS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS DE VOLENCIA DE GÉNERO Y DELITOS SEXUALES	39
4.1. Derecho a la movilidad geográfica.....	39

4.2. Derecho a la reducción de la jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo.....	40
4.3. Derecho de asistencias justificadas	41
4.4. Derecho a la suspensión de la relación laboral	41
4.5. Derecho a la extinción del contrato.....	42
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44
WEBGRAFÍA.....	46





ABREVIATURAS

ART.	Artículo
ARTS.	Artículos
CE	Constitución Española
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Estatuto de los Trabajadores
GEAV	Grupo de Estudios Avanzados en Violencia
INE	Instituto Nacional de Estadística
LOMIPVIG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
LOSU	Ley Orgánica del Sistema Universitario
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal Docente e Investigador
PI	Personal Investigador
UMH	Universidad Miguel Hernández
VIOGEN	Sistema integral de seguimiento de casos de Violencia de Género

RESUMEN

En el ámbito laboral se han establecido una serie de derechos y garantías específicas para las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales con el fin de que puedan conciliar sus obligaciones laborales con la necesidad de protección, bienestar y apoyo. A pesar de que se han logrado avances significativos en materia de legislación laboral destinadas a promover la igualdad de género y abordar la violencia de género todavía persisten desafíos en lo que respecta a la protección de las afectadas. Por ese motivo en este trabajo se ha abordado el análisis de su régimen jurídico, datos estadísticos sobre las víctimas y los derechos laborales que le son de aplicación para las diversas figuras contractuales existentes en el ámbito universitario. Teniendo en cuenta este contexto, el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche introduce una acción destinada a visibilizar las medidas jurídico laborales a las que pueden acogerse las mujeres trabajadoras que prestan sus servicios en esta institución. Pero, una vez que iniciamos el trabajo, encontramos dificultades para llevar a cabo la acción prevista VI.16.2 debido a las diferentes figuras contractuales que ostentan distinto régimen jurídico y que les son de aplicación, normas no comunes entre sí. Por esta razón, se ha elaborado una propuesta de listado de medidas unificado que una vez aprobadas se pueda aplicar a todas las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales dentro de la Universidad. Finalmente, se enfatiza en la necesidad de aprobar este listado de medidas laborales para avanzar en el proceso de una normativa común para todas trabajadoras.

Palabras clave: víctima de violencia de género, vulnerabilidad, discriminación, PAS, PDI, PI

ABSTRACT

In the field of employment, several specific rights and guarantees have been established for victims of gender-based violence and sexual offences to enable them to reconcile their work obligations with the need for protection, welfare and support. Even though significant progress has been made in terms of labour legislation aimed at promoting gender equality and addressing gender-based violence, challenges still persist with regard to the protection of those affected. For this reason, this work has addressed the analysis of its legal regime, statistical data on the victims and the labour rights that are applicable to the various contractual figures existing in the university environment. Taking this context into account, the II Equality Plan of the Miguel Hernández University of Elche introduces an action aimed at making visible the legal-labour measures available to women workers who provide their services in this institution. However, once we started the work, we found it difficult to carry out the planned action VI.16.2 due to the different contractual figures that have different legal regimes and that are applied to them, norms that are not common to each other. For this reason, a proposal for a list of unified measures has been prepared that, once approved, can be applied to all female workers who are considered victims of gender violence and sexual offences within the University. Finally, the need to approve this list of labour measures is emphasized in order to advance in the process of a common regulation for all female workers.

Keywords: victim of gender-based violence, vulnerability, discrimination, PAS, PDI, PI.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género y los delitos sexuales son una problemática que afecta a un sinnúmero de mujeres en todo el mundo¹. Los actos de violencia de género y sexuales tienen un impacto significativo tanto en la vida cotidiana afectando en el bienestar físico y psicológico de la persona, así como también puede llegar a afectar en el ámbito laboral. Por eso es importante adoptar medidas laborales específicas para proteger a las víctimas de violencia de género. A pesar de progresar en la legislación y en las políticas en materia de igualdad y violencia de género, aún existen notables obstáculos en la protección de los derechos laborales de las víctimas. De ahí que se necesiten medidas laborales adecuadas que garanticen a esas mujeres en mantenimiento del empleo y avanzar en su carrera profesional, brindándoles seguridad y apoyo.

Teniendo en cuenta este contexto, el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche introduce una acción destinada a visibilizar las medidas jurídico-laborales a las que pueden acogerse las mujeres trabajadoras que prestan sus servicios en esta institución. Así que, desde el marco de la Cátedra Clínica Jurídica, en colaboración con la Unidad de Igualdad, el objetivo de este trabajo será configurar un documento de propuestas que acumule todas las medidas laborales a las que tengan derecho las trabajadoras que acrediten la condición de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales.

Este trabajo pretende velar porque la Universidad Miguel Hernández sea una institución libre y segura de violencia contra las mujeres, con la finalidad de acompañar a las mujeres que han sufrido o están sufriendo esta difícil situación.

Para cumplir este objetivo, el trabajo tratará en primer lugar de abordar el concepto de violencia de género y de delitos sexuales. Posteriormente se hará hincapié en el régimen jurídico del personal al que le va a ser de aplicación, con la finalidad de tener una visión global de las medidas de protección existentes. A continuación, se tratará la problemática encontrada para llevar a cabo la acción prevista precisamente debido a que no se ha tenido en cuenta que debe ser de aplicación a figuras contractuales a las que les es que de aplicación diversa normativa. Después, se hará una recopilación de todas las medidas posibles de aplicación conjugando que

¹ El Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE) en su Encuesta del año 2021 recoge los siguientes datos que se muestran a continuación: el número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó en el año 2021, hasta 30.141. Por lo tanto, la tasa de víctimas fue de 1,4 por cada 1.000 de 14 y más años. Por otra parte, el número de víctimas de delitos sexuales registrados por el Ministerio del Interior en el año 2021 fue de 17.016, disponible en: https://www.ine.es/prensa/evdvg_2021.pdf, consultado: 07-04-2023.

se trata de personal de una administración pública Valenciana, con personal laboral (ET), personal funcionario (EBEP), que se encuentra en la Universidad Miguel Hernández. Llegando incluso a abarcar un documento que está aún negociándose como es el II Convenio colectivo de universidades públicas valencianas. Todo ello con la finalidad de elaborar una propuesta de listado de medidas unificado, que una vez aprobado, sea de aplicación a todas las mujeres trabajadoras de la Universidad. Para finalizar, se planteará las conclusiones que se han podido extraer de la realización de este Trabajo de Fin de Grado.

En definitiva, volviendo a la acción prevista en el II Plan de Igualdad, este Trabajo de Fin de Grado pretende sensibilizar y capacitar al personal responsable de recursos humanos para que mediante su formación preste el apoyo informativo necesario a las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales en la Universidad Miguel Hernández de Elche.



CAPÍTULO I

VIOLENCIA DE GÉNERO

En el Capítulo I abordaremos, en primer lugar, el concepto de violencia de género y delitos sexuales poniéndole énfasis en la regulación jurídica. En segundo lugar, trataremos el estado de la cuestión de las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales. En tercer lugar, se expondrá la función de la Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández. Por último, se comentará la necesidad de un plan de igualdad y de la acción prevista VI.16.2.

1.1. Concepto de víctima. Marco legal

Tras la aprobación de la Constitución España de 1978 (a partir de ahora CE), se produce una reforma legislativa produciéndose el desarrollo de los artículos (a partir de ahora arts.) 9.2² y 14³ CE. Todo ello, para ofrecer una respuesta contra la Violencia de Género debido a que ha sido durante muchos años considerado como un problema privado.

Especial atención merece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (a partir de ahora LOMIPVIG) que aborda la lucha contra la violencia de género de un modo global, integral y multidisciplinar, incorporando las medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a sus víctimas⁴.

La LOMIPVIG ha permitido delimitar los conceptos de violencia doméstica y de violencia de género debido a que en muchas ocasiones ha habido confusiones por parte de los operadores jurídicos. En su artículo 1 (a partir de ahora art.) define el concepto de violencia de género estableciendo que es la “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes

² Art. 9.2: “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”.

³ Art. 14: “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”.

⁴ GOBIERNO, D. (2004). Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php>.

sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, 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”⁵. Mientras que la violencia domestica hace referencia a la violencia ejercida dentro del ámbito familiar por lo que puede ser llevada a cabo por cualquier miembro de la familia. Como se observa, esta ley tiene un ámbito más restringido protegiendo a las mujeres en el ámbito de la relación de pareja o ex pareja.

Por lo que respecta a las mejoras que ha introducido, podemos destacar la creación de juzgados especializados, la ayuda a las víctimas mediante el acceso a viviendas de protección oficial, la creación de centros que permitan la rehabilitación integral, medidas educativas en los colegios, la creación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el fortalecimiento de las fuerzas de seguridad para aumentar la eficacia de la Orden de Protección de las Víctimas, entre otras.⁶

Más adelante, se aprobó la ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, que responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención. Esta ley se centra en el desarrollo de la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual. Definiéndolo como "toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres"⁷.

Debemos también mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece en su art. 1 que las “mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o

⁵ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>, consultado el 17-03-2023.

⁶ GIMENO REINOSO, Beatriz. Y BARRIENTOS SILVA, Violeta., “Violencia de género versus violencia doméstica: la importancia de la especificidad”. Revista venezolana de estudios de la mujer, núm. 32. págs. 27-42.

⁷ Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género. disponible en <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2007/11/26/13/con>, consultado el 17-03-2023.

condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para (...) alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”⁸. Se establecen medidas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como, para la eliminación de la discriminación por razón de género.

En materia de derecho laboral encontramos dos leyes que debemos de tener en consideración en cuanto a los derechos que se les otorga a las víctimas de violencia de género, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁹ (a partir de ahora EBEP) es la norma que regula la actividad del personal funcionario. Entre los derechos que recoge encontramos los relacionados con las facultades de las funcionarias víctimas de violencia de género, como por ejemplo, la protección de la intimidad, el derecho a la movilidad geográfica, derecho a la excedencia, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo¹⁰.

Mientras que el Estatuto de los Trabajadores¹¹ (a partir de ahora ET) regula las relaciones laborales del personal por cuenta ajena, y dedica varios arts. al apoyo que se les concede a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Entre los beneficios encontramos, el derecho a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, el derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, el derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad y la consideración como justificadas de sus faltas de puntualidad o asistencia al trabajo debidas a su situación física o psicológica derivada de la violencia de género¹².

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>, consultado el 17-03-2023.

⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>, consultado el 17-03-2023.

¹⁰ Arts. 49.d), 82.1, 89.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

¹¹ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, consultado el 17-03-2023.

¹² Arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, consultado el 17-03-2023.

Debemos nombrar la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se ahonda en la protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de acoso sexual en materia de evaluación de riesgos laborales y de derechos laborales, además reconoce la responsabilidad penal de las personas jurídicas por el delito de acoso e incluso, amplía el ámbito objetivo de las medidas de prevención. Asimismo, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital¹³.

Esta ley se suma en muchos aspectos a las medidas en el ámbito laboral, introduciendo adaptaciones de las distintas normativas como el ET, el EBEP, el Estatuto del Trabajador Autónomo, entre otros, con la equiparación de las medidas de las víctimas de violencia sexual con las víctimas de violencia de género. Además, hace hincapié en la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

Sin embargo, la publicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI¹⁴ ha supuesto que desapareciera la equiparación de víctimas de violencia sexual a las víctimas de violencia de género. En consecuencia, desaparece la protección de las víctimas de violencia sexual de los arts. 37.8, 40.4, 40.5, 45.1. n), 49.1. m) y 55.5 b) que había dispuesto la LO 10/2022. Esto es debido a la falta de coordinación entre ambas leyes durante la tramitación parlamentaria produciéndose una contradicción entre las redacciones de los arts. del ET. Aun así, para la redacción de la propuesta de medidas jurídico-laborales que se expondrá en el Capítulo IV nos acogemos a los beneficios que en un primer momento se dispuso.

En cuanto a normativa europea referente a las víctimas de violencia de género, tenemos que mencionar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)¹⁵ y el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)¹⁶. En el Convenio del Consejo de Europa

¹³ LARA SÁEZ, Carmen. “Violencia sexual, mujer y trabajo”, Revista Galega de Dereito Social, *núm.* 16, 2022, pág. 9.

¹⁴ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>, consultado el 25-03-2023.

¹⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), disponible en https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf, consultado el 17-03-2023.

¹⁶ Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul), disponible en [https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1)), consultado el 17-03-2023.

se establecen toda clase de medidas, por un lado, para prevenir la violencia contra la mujer mediante la educación y la conciencia pública y, por otro lado, para combatir la violencia de género, incluyendo la protección de las víctimas, la investigación y el enjuiciamiento de los perpetradores.

Por lo que respecta a la normativa internacional debemos tener en cuenta la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993 de las Naciones Unidas. Está, entiende como violencia contra la mujer “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.”¹⁷ En definitiva, esta Declaración dispone que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación.

Así pues, haciendo una recopilación de todas las definiciones aportadas por la normativa vigente, podemos delimitar la violencia de género o violencia machista como toda violencia física, es decir, cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, así como, la violencia psicológica, entendida como toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer sufrimiento. Además, el concepto de violencia de género en el sentido amplio abarca todo lo que produce daños físicos y/o psicológicos, como repetidas ofensas y humillaciones, en aislamiento, pero también daños económicos, como el control y la limitación del acceso a la gestión de recursos¹⁸.

Por lo que, la LOMIPVIG en su art. 1.4 entiende por violencia de género como el “objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas¹⁹ que hayan sido o sean cónyuges o que hayan sido o estén ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun ni siquiera convivencia.”

¹⁷ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993 de las Naciones Unidas. disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>, consultado el 17-03-2023.

¹⁸ POGGI, Francesca. “Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho”, Cuadernos de Filosofía del Derecho, núm. 42, 2019, pág. 290.

¹⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con_, consultado el 19-03-2023.

Según el art. 23 de la LOMIPVIG para acreditar la condición de víctima de violencia de género se requiere una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”²⁰.

Asimismo, se ha perfilado la forma de acreditar la condición de víctima de violencia sexual, por eso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, se requiere e alguno de los siguientes documentos: el informe de los servicios sociales, así como, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, los informes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en los casos objeto de actuación inspectora, la sentencia recaída en el orden jurisdiccional social o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos²¹.

1.2. Estado de la cuestión

Una vez definido el concepto de violencia de género debemos conocer que se han registrado 32.644 denuncias²² de víctimas de violencia de género en 2022. Estos datos muestran un crecimiento del 8,3% con respecto al 2021.

Según el informe del Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (a partir de ahora GEAV) de la Universidad de Barcelona para el Ministerio del Interior (2020), la identificación de casos

²⁰ Acreditación de la situación de violencia de género, disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>, consultado el 17-03-2023.

²¹ CUESTA ÁLVAREZ, Henar, “La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 166, 2023, pág. 14.

²² Consulta Notas de prensa del INE. Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG) Año 2022, disponible en https://www.ine.es/prensa/evdvg_2022.pdf, consultado el 06-06-2023.

de violencia sexual en España presenta desafíos debido a que estos ocurren con frecuencia en entornos privados y tiende a ser encubierta tanto por parte del perpetrador como a veces por la víctima o los testigos²³.

Por este motivo, el Gobierno de España ha establecido como prioridad la atención a las víctimas de violencia de género y ha implementado medidas de protección, como el sistema integral de seguimiento de casos de Violencia de Género, llamado VIOGEN, además del teléfono de atención a víctimas de violencia de género, conocido como 016. Este último brinda apoyo y asesoramiento las 24 horas del día a las víctimas. En el transcurso del año 2021, los tribunales recibieron un total de 162.848 denuncias sobre casos de violencia de género. Esto representa un incremento del 8,0% en comparación con el año anterior, el año 2020. De estas denuncias, 2.225 fueron presentadas directamente por las víctimas en el juzgado y 331 presentadas directamente por algún familiar²⁴. En los últimos años, se ha incrementado el número de denuncias por violencia de género. Por poner un ejemplo, durante enero de 2023 se han registrado 9.357 llamadas con un aumento significativo del 43% con respecto a enero de 2022 en el que se recibieron 6.542.²⁵

Por lo que respecta a la nacionalidad de las mujeres víctimas de violencia de género, encontramos que 115.806 mujeres tienen la nacionalidad española frente a 60.574 que tienen la nacionalidad extranjera. Según un informe de la Comisión Europea de 2020, en la Unión Europea, el 22% de las mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja o expareja en algún momento de su vida²⁶.

El número de mujeres víctimas mortales por violencia de género entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2021 fue de 1.135 y un 32,7% de estas víctimas, tenían edades comprendidas entre los 31 y los 40 años. En nuestro país, desde el comienzo de año hasta el 27

²³ ANDRÉS PUEYO, Antonio, Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España. Violencia sexual en España. Una síntesis estimativa, Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV) de la Universidad de Barcelona para el Ministerio del Interior, 2020, pág. 9.

²⁴ Los datos son extraídos de los estudios e informes de Violencia sobre la Mujer del Consejo General del Poder Judicial, disponible en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Violencia-domestica-y-Violencia-de-genero/Datos-sobre-Violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-del-CGPJ/>, consultado el 17-03-2023.

²⁵ Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/home.htm>, consultado el 17-03-2023.

²⁶ Informe de la Comisión Europea sobre Víctimas Violencia de Género, disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>, consultado el 17-03-2023.

de mayo de 2023 se han producido 19 víctimas mortales como resultado de la violencia de género, un dato significativo a pesar de la labor que hace desde las instituciones públicas para intentar paliar la situación²⁷. Según la Macroencuesta de Violencia contra la mujer llevada a cabo en 2019, un 20,7% de mujeres que han sufrido violencia de género les ha generado una discapacidad del 33%, o más, como consecuencia de las agresiones producidas por su pareja o expareja²⁸.

Es más, debemos tener en cuenta que las mujeres de determinados grupos como las mujeres indígenas o las mujeres con discapacidad, son las que se enfrentan a un mayor riesgo de sufrir este tipo de violencia. De hecho, un 40,4% de las mujeres que tienen alguna discapacidad acreditada ha sufrido este tipo de violencia.

Por eso, es importante trabajar para garantizar la seguridad y el bienestar de las víctimas proporcionando recursos y servicios de apoyo e implementando medidas de prevención y protección para conseguir erradicarlo, pues las víctimas se enfrentan a múltiples desafíos en diferentes áreas de sus vidas.

Por último, en este epígrafe tenemos que hacer mención a la situación en el empleo público y en el empleo privado. Se exigen planes de igualdad tanto en la Administración pública como en la empresa privada con la obligación de alcanzar los objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades y las estrategias que se deberían adoptar para su consecución²⁹.

Se entiende por plan de igualdad según lo dispuesto en la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su art. 46 el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

²⁷ Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/> , consultado el 17-03-2023.

²⁸ Macroencuesta de Violencia contra la mujer realizada por funcionarias de la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género, disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm> , consultado el 17-03-2023.

²⁹ DÍAZ LÓPEZ, Elvira., Y DEL CERRO SANTOS, Jesús., “La mujer en el mercado laboral español”, Economía española y protección social, núm. 5, 2013, pág. 150.

En 2020, los planes de igualdad eran de obligatorio cumplimiento cuando las empresas tuvieran más de 150 personas trabajadores en la plantilla. Sin embargo, a partir del 2021, las empresas que tuvieran en su plantilla entre 100-150 trabajadores debían de elaborar un plan de igualdad.

A partir de 2022, los planes de igualdad en las empresas son de obligado cumplimiento para aquellas que cuenten con: una plantilla de 50 o más trabajadores, para el computo se tendrá en cuenta tanto personal propio como personal cedido de empresas de trabajo temporal (Real Decreto, 901/2020). Las obligadas por convenio colectivo y las que hayan sido establecidos por la autoridad laboral como consecuencia de un proceso sancionador (Ley Orgánica 3/2007, artículo 45.3 y artículo 45.4 respectivamente)³⁰.

Además, para el resto de empresas que no se encuentren en ninguna de las situaciones anteriores podrán poner en marcha el proceso de elaboración del plan de igualdad de manera voluntaria, previa negociación con los representantes de los empleados.

Los planes de igualdad y los diagnósticos previos que se realicen, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Atendiendo a Ley Orgánica 3/2007 las materias que debe tratar al menos el diagnóstico previo son:

- ❖ Proceso de selección y contratación
- ❖ La clasificación personal
- ❖ La promoción profesional
- ❖ La formación
- ❖ Condiciones de trabajo
- ❖ La retribución
- ❖ Infrarrepresentación femenina
- ❖ La conciliación personal, familiar y laboral
- ❖ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La negociación y posterior elaboración del diagnóstico se realizará por la comisión negociadora del plan de igualdad, para eso, la dirección de la empresa facilitará los datos e información necesaria para elaborarlo en relación con estas materias.

³⁰ QUIÑONES MORA, Gloria Nidia., Y PÉREZ VALLELLANO, Dolores., *Contribución de los Planes de Igualdad al Quinto ODS*, Asociación de Geógrafos Españoles, Huelva, 2023, pág. 104.

1. Realización del diagnóstico

Esta es la primera fase del plan con la finalidad de conocer la realidad de la situación de la organización. Para ello se llevará a cabo una evaluación tanto de los datos cuantitativos como cualitativos de la situación de la empresa para detectar situaciones de desigualdad o discriminación.

2. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad

En la segunda fase se definirán los objetivos a seguir, el diseño de medidas, se establecerán los indicadores necesarios para el seguimiento y evaluación, además se aprobará y se registrará el plan de igualdad.

3. Implantación y seguimiento del plan de igualdad

En la tercera fase se comprobará que se están cumpliendo las medidas que se aprobaron en la fase anterior.

4. Evaluación del plan de igualdad

En la última fase, se valorará el logro de los objetivos, los resultados alcanzados y el impacto que ha tenido sobre la empresa o la administración la implementación del plan de igualdad.

Debemos añadir que los planes de igualdad deberán inscribirse de manera obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios.

1.3. Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández

La Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández nace en el año 2016 como un Proyecto de Innovación Docente. Se trata de una herramienta de aprendizaje práctico donde se abordan diversas líneas de trabajo como la Violencia de Género, Mediación, Personas mayores en situación de vulnerabilidad, Medioambiente, Derecho Laboral, Inmigración, Menores y

Memoria Democrática, entre otros. Con la participación de los profesorado del Departamento de Ciencia Jurídica³¹.

Este proyecto asociado con colectivos y entidades sin ánimo de lucro pretende contribuir a la sensibilización del estudiantado de las necesidades sociales y de interés público. Esto se llevará a cabo mediante la aplicación de conocimientos teóricos en la puesta en práctica de casos jurídicos reales adquiriendo habilidades prácticas.

1.4. Necesidad de un plan de igualdad y acción prevista VI.16.2

Un plan de igualdad en una universidad debe recoger medidas que posteriormente se implanten para promover la igualdad entre todos los miembros de la comunidad educativa, independientemente de su género, raza, religión u orientación sexual.

El objetivo de este plan es identificar y suprimir cualquier tipo de discriminación de género, promoviendo la igualdad y el acceso equitativo a los recursos y servicios, debiendo establecer medidas que incluyan entre otros, el establecimiento de políticas de prevención y atención ante el acoso sexual, la formación en igualdad de género para el personal y la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios.

Atendiendo a lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Universidad Miguel Hernández de Elche acordó aprobar el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández. Una vez cumplido ese periodo de tiempo se ha llevado a cabo la redacción del II Plan de Igualdad, con la participación de la Comisión Negociadora conformada por una equitativa representación entre la administración y las secciones sindicales con presencia en la UMH. El II Plan de Igualdad fue aprobado el 20 de julio de 2022.

La actuación del II Plan de Igualdad de la UMH se ha estructurado en ejes que sirven como marco de referencia para concretar y poder abordar las distintas áreas que requieren

³¹ Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández, disponible en <https://clinicajuridica.umh.es/>, consultado el 20-03-2023.

intervención y dentro de estos, las acciones y estrategias para promover la igualdad que se llevaran a cabo. Así identificamos los siguientes Ejes³²:

- ❖ EJE I: Promoción Cultura Igualdad de Trato y Oportunidades.
- ❖ EJE II: Docencia, Investigación y Transferencia de Conocimiento.
- ❖ EJE III: Igualdad en el trabajo. Acceso, promoción, formación y retribuciones.
- ❖ EJE IV: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable.
- ❖ EJE V: Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.
- ❖ EJE VI: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista.

En el I Plan de Igualdad se realizó un informe de evaluación relativo a las víctimas detectándose deficiencias en relación a nuestro eje: Salud laboral, rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista. De las 6 acciones que fueron propuestas, 4 se realizaron y 2 de ellas no se consiguieron. Las dos acciones que no se llevaron a cabo fueron, divulgar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta este contexto, el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche introduce una acción destinada a visibilizar las medidas jurídico-laborales a las que pueden acogerse las mujeres víctimas de violencia de género que prestan sus servicios en esta institución. La acción VI. 16.2 del presente Trabajo de Fin de Grado está enmarcada en el EJE VI: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista. El propósito final de esta acción es que la Universidad Miguel Hernández sea una institución libre y segura de violencia contra las mujeres, con la finalidad de acompañar a las mujeres que han sufrido o están sufriendo esta difícil situación. Así que, desde el marco de la Cátedra Clínica Jurídica en colaboración con la Unidad de Igualdad, el objetivo de este trabajo será hacer la propuesta de

³² II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2022-2026, disponible en <https://igualdad.umh.es/files/2022/10/II-PLAN-DE-IGUALDAD-UMH-.pdf>, consultado el 22-03-2023.

un documento que acumule todas las medidas laborales a las que pudiera tener derecho las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género³³.



³³ II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2022-2026, disponible en <https://igualdad.umh.es/files/2022/10/II-PLAN-DE-IGUALDAD-UMH-.pdf>, consultado el 23-03-2023.

CAPÍTULO II

PROBLEMÁTICA PARA LLEVAR A CABO LA ACCIÓN PREVISTA VI.16.2.

En el Capítulo II abordaremos la problemática que hemos encontrado para llevar a cabo la acción prevista VI.16.2 debido a que no se ha tenido en cuenta que debía ser de aplicación a diferentes figuras contractuales que ostentaban distinto régimen jurídico conllevando que les eran de aplicación normas no comunes entre sí. En primer lugar, se tratará el régimen jurídico del personal universitario y, en segundo lugar, se abordará una segunda cuestión de interés para salvaguardar la confidencialidad de las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales.

2.1. Régimen jurídico del personal universitario

El personal universitario está formado por diversas figuras contractuales encontrando el Personal de Administración y Servicios, el Personal Docente e Investigador y el Personal Investigador. A continuación, se explicará detalladamente el régimen jurídico de las diferentes figuras.

El Personal de Administración y Servicios (a partir de ahora PAS) forma parte de la comunidad universitaria como un sector que contribuye al desarrollo de los fines de esta Institución mediante el ejercicio de las funciones administrativas, técnicas y de servicio que le son propias. Está integrado por funcionarios y personal laboral de la propia Universidad o de otras Universidades, así como por funcionarios de otras Administraciones Públicas que prestan servicios en la Universidad Miguel Hernández en las condiciones legalmente establecidas³⁴.

El personal al servicio de la Universidad Miguel Hernández de Elche se clasifica, de acuerdo a lo dispuesto en el EBEP y lo dispuesto en la legislación de función pública valenciana vigente, por un lado, el cuerpo de funcionarios está formado por los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, los funcionarios interinos por programa y los funcionarios interino por sustitución. Por otro lado, dentro de los contratados laborales encontramos los laborales

³⁴ Servicio PAS Universidad Miguel Hernández, disponible en <https://serviciopas.umh.es/files/2021/10/Memoria-Acad%C3%A9mica-curso-2020-21.pdf>, consultado el 12-05-2023.

indefinidos y los laborales temporales. Por último, dentro del PAS forman parte el personal eventual pudiendo ser personal eventual y personal eventual en servicio activo³⁵.

Corresponde al PAS la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad. Asimismo, el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas, el ejercicio de la gestión y administración, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determine necesario para la universidad en el cumplimiento de sus objetivos³⁶.

En resumen, el PAS puede ser personal laboral o funcionario, aunque la gran mayoría de personal es funcionario. Siendo de aplicación al funcionario el EBEB y al personal laboral el ET y el EBEB.

La nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (a partir de ahora LOSU) establece que el Personal Docente e Investigador (a partir de ahora PDI) está compuesto, por un lado, por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por otro lado, por el profesorado laboral³⁷. Este es el Personal que desempeña las funciones de docencia, investigación y gestión académica en las universidades. La estructura del personal docente e investigador universitario, recoge la diversa tipología de personal de las universidades. El PDI funcionario está compuesto por catedráticos de universidad, por profesores titulares de universidad, mientras que el PDI contratado está formado por profesor ayudante doctor, profesor asociado, profesor sustitutos, profesor permanente laboral, profesor emérito, profesor visitante y distinguido³⁸.

En cuanto al sistema de contratación del PDI en el ámbito universitario, este permite entablar relaciones en régimen laboral a través de modalidades específicas previstas para el sistema universitario, o bien mediante las modalidades previstas en el ET para la sustitución de

³⁵ Memoria académica servicio PAS, disponible en <https://serviciopas.umh.es/files/2021/10/Memoria-Acad%C3%A9mica-curso-2020-21.pdf> Consultado el 12-05-2023.

³⁶ Servicio PAS, disponible en <https://serviciopas.umh.es/unidad-pas/> Consultado el 12-05-2023.

³⁷ (Nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario s.f.) Disponible en <https://www.ual.es/universidad/otrosorganos/csif/LOSU> Consultado 12-05-2023.

³⁸ DONOSO ANÉS, José Antonio., Y ARQUERO MONTAÑO, José Luis., Y REGUERA ALVARADO, Nuria., Y Pérez García, María Pilar., El estatuto del personal docente e investigador ¿Nuevos papeles o los de siempre? IV Jornadas de Innovación e Investigación Docente, 2011, págs. 195 y ss.

trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. De igual forma es también posible la contratación laboral prevista para personal investigador para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica³⁹.

Por lo que, haciendo una recapitulación, el PDI puede ser laboral o funcionario. Al funcionario le es de aplicación el EBEB, pero al laboral le es de aplicación el ET y el EBEB en aquella parte de articulado que así esté previsto.

Por su parte, el Personal Investigador (a partir de ahora PI) lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, así como el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación⁴⁰. El PI puede ser un funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal. El personal investigador laboral se regirá por lo dispuesto en la LOSU, su normativa de desarrollo, los Estatutos de las Universidades, el EBEP en cuanto le sea de aplicación, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y aquella otra normativa que pudiera ser de aplicación.⁴¹

Una vez hecha la recopilación de los diversos cuerpos que integran las Universidades Públicas Españolas y su régimen jurídico, observamos que para poder llevar a cabo la acción prevista se debe elaborar un listado de mejoras que sea de aplicación sin dejar de ser compatible con el distinto régimen jurídico de cada cuerpo.

No podemos finalizar el planteamiento de este trabajo sin poner de manifiesto una cuestión planteada en el desarrollo de este trabajo y es cómo llevar a cabo la gestión de la solicitud y concesión de estos beneficios salvando a la vez la máxima confidencialidad con la información manejada para acreditar la condición de víctima de violencia de género y de delitos sexuales.

³⁹ BASSADONE ZALVIDE, Alejandro, “Derecho Administrativo del Trabajo. Derecho del personal docente e investigador laboral temporal a cobrar quinquenios y sexenios”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 166, 2023, pág. 257.

⁴⁰ Reglamento para la contratación del personal investigador y el personal colaborador en tareas de investigación. Disponible en <https://serviciopas.umh.es/files/2022/07/Reglamento-para-la-Contratacion-del-Personal-Investigador-y-Personal-Colaborador-en-tareas-de-Investigacion-3.pdf> Consultado el 12-05-2023.

⁴¹ MARTÍNEZ CANTERO, Josefa, “El régimen jurídico del personal investigador de las universidades públicas tras el Estatuto Básico del Empleado Público: novedades y nuevas perspectivas para su reconducción hacia el ámbito de lo público”, Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. 34, 2009, págs. 82.

Por eso, la propuesta que presento es dirigir los documentos para acreditar la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual a la Directora de la Unidad de Igualdad de la UMH. Será necesario establecer medidas de confidencialidad y protección de datos de las personas afectadas y sus familias de tal manera que una vez anonimizado lo dirija a una única persona de recursos humanos encargada de gestionar y tramitar los casos con una amplia formación en perspectiva de género, violencia de género y violencia sexual. El procedimiento que se lleve a cabo deberá ser claro y accesible para todas las víctimas.

En todo caso, para elaborar el listado definitivo de medidas laborales a las que tengan derecho las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales es necesario que el documento sea aprobado dentro de la UMH.



CAPÍTULO III

RECOPIACIÓN DE MEDIDAS LABORALES A LAS QUE TIENE DERECHO TODA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE DELITOS SEXUALES

En el Capítulo III llevaremos a cabo una recopilación de las diversas normativas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico de las medidas laborales a las que tiene derecho toda víctima de violencia de género y de delitos sexuales.

El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, establece que “Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos⁴².

3.1. Estatuto de los Trabajadores

El ET regula las relaciones laborales de aquellos trabajadores que trabajan por cuenta ajena. A continuación, se han recogido todas las medidas a las que tiene derecho toda víctima de violencia de género y de delitos sexuales.

⁴² Art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>, consultado el 01-05-2023.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

“8. Las personas trabajadoras 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.”

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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Artículo 40. Movilidad geográfica.

“4. Las personas trabajadoras 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.”

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

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

n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.”

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

“1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.”

Art. 49. Extinción del contrato.

“1. El contrato de trabajo se extinguirá:

m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

3.2. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Mientras que el EBEP reconoce entre otras medidas, los derechos de las funcionarias públicas y del personal estatutario víctimas de violencia de género.

Art. 49 d) EBEP: Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria

“d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.”

Art. 82.1 EBEP: Movilidad por razón de violencia de género

“1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional,

de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

Art. 89.5 EBEP: Excedencia para protección de funcionarias víctimas de violencia de género

“Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.”

3.3. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual⁴³

Como habíamos mencionado anteriormente los derechos que se les reconoce a las víctimas de violencia de género les serán reconocidos a las víctimas de violencia sexual de conformidad con el ET. A pesar de que como se ha comentado en el Capítulo I con la publicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI⁴⁴ desapareciera la equiparación entre víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género.

Entre los derechos que se le otorga encontramos, la reducción o reordenación de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación de su puesto, la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.

Se introduce en los arts. 37.8, 40.4, 45.1 n), 49.1 m), 53.4 b) y 55.5 b) del ET el concepto de violencia sexual a continuación de “trabajadoras víctimas de violencia de género” sin incorporar ninguna modificación en cuanto al contenido.

3.4. Normativa que regula los permisos y licencias del personal de administración y servicios de la universidad Miguel Hernández

El Consejo de Gobierno reunido en sesión ordinaria de 28 de enero de 2021, acuerda por unanimidad, aprobar la Normativa que regula los permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la UMH de Elche con independencia del régimen jurídico que les vincule con esta Universidad.

⁴³ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630> , consultado el 1-05-2023.

⁴⁴ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>, consultado el 25-03-2023.

4.15. Permiso por violencia de género

“Las faltas de asistencia de las víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.”

5.3. Reducción de jornada por violencia de género

“Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella, esto es, con una reducción de un sexto de los haberes, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.”

7. Protección contra la violencia de género

“La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad, siempre que existan plazas vacantes allí donde fueran solicitadas.”

3.5. Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat⁴⁵

⁴⁵ Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, disponible en https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=002945/2019&L=1, consultado el 1-05-2023.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el Decreto 42/2019 tiene la finalidad de regular las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. A continuación, se han recogido los derechos laborales de las trabajadoras que tenga la consideración de víctima de violencia de género.

Art. 7.6. Reducción de la jornada

“6. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.”

Art. 14.2 d) Flexibilidad de la permanencia obligatoria

“2. El horario de permanencia obligatoria del personal, podrá flexibilizarse en dos horas diarias a solicitud de las personas interesadas en los siguientes supuestos:

d) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.”

Art. 19. Justificación de ausencias

“4. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.”

Art. 54. Derechos relacionados con el período vacacional

“2. En todo caso el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género y de actividad terrorista.”

3.6. Normativa de movilidad entre Universidades de la Comunidad Valenciana⁴⁶

La Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana han suscrito el día 13 de septiembre de 2022, el convenio de colaboración para facilitar la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que lo soliciten por razón de violencia de género. Procediendo a la publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

Sexta. Solicitud e instrucción del procedimiento

“1. La empleada pública deberá dirigir su solicitud al órgano competente de la Administración de la Generalitat o Universidad Pública en el que se encuentra destinada, junto con la documentación justificativa de su condición de víctima de violencia de género y la indicación del ámbito geográfico al que desea que se lleve a efecto la movilidad.

2. Cuando la Administración de la Generalitat o Universidad Pública de origen de la interesada no cuente con unidades o dependencias administrativas, departamentos o centros ubicados en el ámbito geográfico por ella solicitado, o por otras causas justificadas no resulte posible su reubicación en las mismas, pondrá a disposición de la empleada pública una relación de los puestos de trabajo disponibles ubicados en su propio ámbito competencial, previamente a la petición de traslado a la Administración de la Generalitat o a otra Universidad Pública.

3. La empleada pública podrá optar entre uno de los puestos ofertados en virtud del apartado anterior. En caso de no elegir ninguno de los puestos se iniciará el procedimiento de traslado a la Administración de la Generalitat o a otra Universidad Pública. En este caso, la administración de origen se dirigirá a la administración con competencias en ese ámbito, instando la tramitación del expediente de movilidad al que adjuntará la solicitud y el resto de documentación aportada por la solicitante.

⁴⁶ Normativa de movilidad entre Universidades de la Comunidad Valenciana, disponible en https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=004473/2016&L=1, consultado el 1-05-2023.

4. La movilidad de la empleada pública se efectuará en todo caso a un puesto de trabajo ubicado en el ámbito geográfico de la Comunitat Valenciana. Dicho puesto habrá de ser adecuado a la naturaleza de la relación de servicios de la solicitante y a su clasificación profesional. Por tanto, la solicitante deberá reunir los requisitos que figuren en la respectiva relación de puestos de trabajo o en otros instrumentos organizativos similares, pudiendo realizarse, en su caso, las adaptaciones y equivalencias que sean necesarias.

5. Cada administración regulará de manera expresa y clara los modelos de solicitud, la documentación a aportar y lugar de presentación, y determinará el procedimiento a seguir para su resolución con carácter urgente salvaguardando la privacidad de las empleadas afectadas y de sus familiares”

Séptima. Efectos de la movilidad y duración

1. El traslado de localidad por razón de violencia de género tendrá la consideración de forzoso a los efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados, tal como establecen los artículos 82.1 del TREBEP y 125.1 de la LFPV.

2. Las indemnizaciones que, en su caso, correspondan a la empleada pública serán a cargo de la administración de origen en la que se encuentre destinada en el momento de efectuarse la movilidad.

3. La movilidad por razón de violencia de género se formalizará mediante una adscripción con carácter provisional cuya duración vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la misma.

4. En ningún caso este traslado supondrá menoscabo de sus derechos económicos, ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo.

3.7. Borrador Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana

En este apartado se abordará el borrador del Convenio Colectivo de Universidades Públicas Valencianas que se está negociando en la fecha de cierre del trabajo, pero que aporta medidas que son relevantes.

A continuación, se han recogido los derechos laborales de las trabajadoras que tenga la consideración de víctima de violencia de género y víctimas de violencia sexual.

Artículo 40.2. Adaptaciones de jornada.

“2. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá llegar a flexibilizarse a dos horas en los siguientes supuestos:

4. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de violencia terrorista tendrán derecho a la flexibilidad o reducción de la jornada de trabajo en tanto sea necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas derivadas de los hechos sufridos, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.”

Artículo 44.3. Derechos relacionados con las vacaciones.

“El personal tendrá derecho:

3. A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, por tener un hijo menor de doce meses, y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, víctimas de violencia de género, violencia sexual y de actividad terrorista, en todo caso previa justificación y siempre que no implique perjuicio para el resto del personal destinado en su unidad o para la actividad de la Universidad.”

Artículo 45.- Permisos.

“15. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de la Universidad. Cuando la reducción de jornada sea de un tercio o menos, la funcionaria mantendrá íntegras sus retribuciones.”

Artículo 69.- Otros tipos de excedencia.

“La excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razones de violencia de género podrán ser solicitadas por el personal con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el funcionario.”

Artículo 75.- Violencia de género o Violencia sexual.

“En los supuestos de reducción de jornada por causa de violencia de género o violencia sexual y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad mantendrá la retribución completa durante un plazo máximo de 12 meses.”

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE MEDIDAS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DELITOS SEXUALES

Después de poner de manifiesto la problemática encontrada para llevar a cabo la acción prevista VI.16.2 aunque haya que solucionar el procedimiento ya que será de aplicación a figuras contractuales que ostentan distinto régimen jurídico y que le es de aplicación normas diferentes, en el Capítulo IV se realizara una propuesta de medidas laborales para las víctimas de violencia de género y de delitos sexuales a partir de las que tiene cada norma que le sería de aplicación.

4.1. Derecho a la movilidad geográfica

La propuesta que planteo a través de la recopilación de los art. 40 ET, art. 82.1 EBEP y el apartado 7. De la normativa que regula los permisos y licencias del personal de administración y servicios de la UMH que tendría las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales al derecho a la movilidad geográfica sería el siguiente:

“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas 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, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Sin perjuicio de que exista la obligación de comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro, en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Además, el traslado tendrá la consideración de forzoso a los efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente.”

4.2. Derecho a la reducción de la jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo

La propuesta que planteo a través de la recopilación de los art. 37 ET, art. 49 d) EBEP, el apartado 5.3. de la normativa que regula los permisos y licencias del personal de administración y servicios de la UMH, el art. 7.6 y el art 14.2 d) del Decreto 42/2019, el art. 40.2. y art. 75 del Borrador del Convenio Colectivo de Universidades Públicas Valencianas, que tendría las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales al derecho a la reducción de la jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo sería el siguiente:

“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo 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.

Tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella, esto es, con una reducción de un sexto de los haberes. Previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Por lo que respecta a la flexibilidad de la permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en dos horas diarias a solicitud de las personas interesadas.”

4.3. Derecho de asistencias justificadas

La propuesta que planteo a través de la recopilación de los art. 49 d) EBEP, el apartado 4.15 de la normativa que regula los permisos y licencias del personal de administración y servicios de la UMH, art. 19 del Decreto 42/2019 y el art. 45 del Borrador del Convenio Colectivo de Universidades Públicas Valencianas que tendría las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales al derecho de asistencia justificadas sería el siguiente:

“Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género o víctima de delitos sexuales, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.”

4.4. Derecho a la suspensión de la relación laboral

La propuesta que planteo a través de la recopilación del art. 45 ET y art. 89.5 EBEP que tendría las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctima de delitos sexuales al derecho de la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo sería el siguiente:

“El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o víctima de delitos sexuales. Sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

El periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”

4.5. Derecho a la extinción del contrato

La propuesta que planteo a través de la recopilación del art. 49 ET que tendría únicamente el personal laboral que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctima de delitos sexuales al derecho de extinción del contrato sería el siguiente:

“El contrato de trabajo se extinguirá 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 o víctima de delitos sexuales.”

En conclusión, las propuestas presentadas representan una combinación de las disposiciones más beneficiosas de la normativa vigente en el ordenamiento jurídico español para todas aquellas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y de delitos sexuales.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Necesidad de medidas laborales adecuadas y ajustadas a la realidad de cada víctima que garanticen la conciliación puesto que, a pesar de la notable evaluación tanto en materia legislativa como en medidas de igualdad, violencia género y violencia sexual hay un amplio camino por recorrer.

SEGUNDA. La violencia de género y violencia sexual tiene un impacto en la vida cotidiana e incluso, en el ámbito laboral, por eso, las universidades deben implementar medidas que contribuyan a paliar dichas conductas. De ahí que la Universidad Miguel Hernández de Elche se haya implicado llevando a cabo acciones y estrategias para promover la igualdad, entre ellas la acción VI.16.2 tratada en este trabajo.

TERCERA. Tras analizar las diversas figuras que integran las Universidades Públicas en España y su régimen jurídico hallamos que para llevar a cabo la acción VI.16.2 debe elaborarse un listado de medidas que sean compatibles con los distintos regímenes jurídicos de su personal.

CUARTA. Además, en el desarrollo de este trabajo nos hemos planteado como llevar a cabo la gestión de la solicitud y concesión de los beneficios determinando que lo más adecuado es que la Directora de la Unidad de Igualdad anonimice los datos de las víctimas dirigiéndolo a un solo profesional de recursos humanos encargado de tramitar y gestionar las instancias.

QUINTA. Por ende, con el propósito de efectuar la acción es necesario elaborar todo este proyecto previo.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS PUEYO, Antonio, Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España. Violencia sexual en España. Una síntesis estimativa, Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV) de la Universidad de Barcelona para el Ministerio del Interior, 2020.

BASSADONE ZALVIDE, Alejandro, “Derecho Administrativo del Trabajo. Derecho del personal docente e investigador laboral temporal a cobrar quinquenios y sexenios”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 166, 2023.

CUESTA ÁLVAREZ, Henar, “La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 166, 2023.

DÍAZ LÓPEZ, Elvira., Y DEL CERRO SANTOS, Jesús., “La mujer en el mercado laboral español”, Economía española y protección social, núm. 5, 2013.

DONOSO ANÉS, José Antonio., Y ARQUERO MONTAÑO, José Luis., Y REGUERA ALVARADO, Nuria., Y Pérez García, María Pilar., El estatuto del personal docente e investigador ¿Nuevos papeles o los de siempre? IV Jornadas de Innovación e Investigación Docente, 2011.

GIMENO REINOSO, Beatriz. YBARRIENTOS SILVA, Violeta., “Violencia de género versus violencia doméstica: la importancia de la especificidad”. Revista venezolana de estudios de la mujer, núm. 32, 2009.

LARA SÁEZ, Carmen. “Violencia sexual, mujer y trabajo”, Revista Galega de Dereito Social, núm. 16, 2022.

MARTÍNEZ CANTERO, Josefa, “El régimen jurídico del personal investigador de las universidades públicas tras el Estatuto Básico del Empleado Público: novedades y

nuevas perspectivas para su reconducción hacia el ámbito de lo público”, Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. 34, 2009.

POGGI, Francesca. “Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho”, Cuadernos de Filosofía del Derecho, núm. 42, 2019.

QUIÑONES MORA, Gloria Nidia., Y PÉREZ VALLELLANO, Dolores., Contribución de los Planes de Igualdad al Quinto ODS, Asociación de Geógrafos Españoles, Huelva, 2023



WEBGRAFÍA

Notas de prensa del Instituto Nacional de Estadística

https://www.ine.es/prensa/evdvg_2021.pdf

Datos son extraídos de los estudios e informes de Violencia sobre la Mujer del Consejo General del Poder Judicial

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Violencia-domestica-y-Violencia-de-genero/Datos-sobre-Violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-del-CGPJ/>

Sede Electrónica Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

https://igualdad.sede.gob.es/pagina/index/directorio/organo_Deleg_Gob_ViolenciaGenero

Violencia contra la mujer realizada por funcionarias de la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/instituciones/delegacionGobierno/home.htm>

WEB de la Cátedra de la Clínica Jurídica de Elche

<https://clinicajuridica.umh.es/>

Acreditación de la situación de violencia de género

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>

II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2022-2026.

<https://igualdad.umh.es/files/2022/10/II-PLAN-DE-IGUALDAD-UMH-.pdf>

SERVICIO PAS Universidad Miguel Hernández de Elche

<https://serviciopas.umh.es/files/2021/10/Memoria-Acad%C3%A9mica-curso-2020-21.pdf>

Reglamento para la contratación del personal investigador y el personal colaborador en tareas de investigación.

<https://serviciopas.umh.es/files/2022/07/Reglamento-para-la-Contratacion-del-Personal-Investigador-y-Personal-Colaborador-en-tareas-de-Investigacion-3.pdf>

NORMATIVA INTERNACIONAL

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul).
[https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1))

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>

NORMATIVA NACIONAL

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

<https://www.boe.es/eli/es-an/1/2007/11/26/13/con>,

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>,

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>,

Constitución Española

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat,

https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=002945/2019&L=1

Normativa de movilidad entre Universidades de la Comunidad Valenciana,

https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=004473/2016&L=1