



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO 2014/2017

“Evolución de la seguridad social y el derecho del trabajo frente a la violencia de género.”

AUTORA: EVA MARIA BARDISA GIMENEZ

TUTOR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ ORRICO

Índice

ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: ORIGEN, EVOLUCIÓN Y LOCALIZACIÓN DEL PROBLEMA	5
A) Los primeros pasos de la mujer en el derecho del trabajo	5
B) La localización del problema	8
C) La educación como la clave de la sociedad	9
D) La publicidad sexista	9
E) Los medios de comunicación	10
F) Las razones del silencio de la víctima	10
CAPÍTULO II: L.O. 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	13
A) Artículos destacados de la LO 1/2004	13
Título preliminar	13
Capítulo II: Derechos laborales y prestaciones de la SS.....	14
B) Avances y carencias procesales de la L.O. 1/2004	14
C) Modificaciones de la Ley 1/1996, del 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. ...	16
CAPÍTULO III: DERECHO DEL TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. 17	
A) El programa estatal de la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género en España	17
B) Derechos laborales	17
B.1.) Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena.....	18
B.2.) Derechos de las trabajadoras autónomas	22
B.3.) Concepto y efectos de la reducción de jornada de las víctimas de violencia de género	23
C) Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.	25
CAPÍTULO IV: DERECHOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA S.S. DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	27
A) Regulación de las prestaciones familiares de la SS en las víctimas de violencia de género.	27
B) Medidas de protección integral contra la Violencia de Género	27

C) Derechos en materia de prestaciones de la SS	28
C.1.) Prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.....	28
C.2.) Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género	28
C.3.) Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme	29
D) La exclusión de la pensión de viudedad a favor del agresor	29
D.1.) STSJ de Canarias.....	30
E) El accidente de trabajo y violencia de género	31
CAPÍTULO V: REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	
32	
A) Derechos en materia de empleo para la inserción laboral	32
B) Derechos económicos	33
C) R.A.I. requisitos	34
C.1.) STS, Sala de lo Social.....	35
D) Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores ...	35
E) Derecho a la escolarización inmediata	36
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	
37	
Conclusiones:	37
Propuestas:	38
BIBLIOGRAFÍA.....	
40	
A) Obras generales	40
B) Enlaces web consultados	40
B.1.) Normas	40
B.2.) Publicaciones	41
ANEXOS	
44	
Anexo 1: Gráfica de barras comparativa de número de víctimas mortales.....	44
Anexo 2: Tabla comparativa de número de víctimas mortales.	44
Anexo 3: Denuncias por violencia de género según CC.AA.	45
Anexo 4: Teléfonos de información	45

ABREVIATURAS Y SIGLAS

AGE	<i>Administración general del estado</i>
Art.	<i>Artículo</i>
Arts.	<i>Artículos</i>
BOE	<i>Boletín Oficial del Estado</i>
CC.AA.	<i>Comunidades Autónomas</i>
CC	<i>Código Civil</i>
CGPJ	<i>Consejo General del Poder Judicial</i>
CP	<i>Código Penal</i>
D	<i>Decreto</i>
ET	<i>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores</i>
INSS	<i>Instituto Nacional de la Seguridad Social</i>
IPREM	<i>Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples</i>
JVM	<i>Juzgados de Violencia sobre la Mujer</i>
LGSS	<i>Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social</i>
LO	<i>Ley Orgánica</i>
LOPJ	<i>Ley Orgánica del Poder Judicial</i>
LOVG	<i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</i>
LPRL	<i>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales</i>

RAI	<i>Renta Activa de Inserción</i>
RD	<i>Real Decreto</i>
SS	<i>Seguridad Social</i>
STS	<i>Sentencia del Tribunal Supremo</i>
STSJ	<i>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia</i>
TSJ	<i>Tribunal Superior de Justicia</i>



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de grado pretende hacer constancia de la grave situación a la que se enfrentan muchas mujeres de nuestra generación debido a la gran falta de educación y valores que sufrimos en nuestra sociedad.

En nuestra “Constitución Española, de 27 diciembre 1.978”, en su Título 1º de los derechos y deberes fundamentales, en su art. 10.1.¹ y en el capítulo segundo, art. 14², que forman parte de nuestro Ordenamiento jurídico, hacen referencia a los derechos y deberes fundamentales, así como a la libertad de expresión.

Actualmente, las medidas adoptadas en materia de la SS y del derecho del trabajo frente a la violencia de género no son efectivas. Esto ocurre debido a que no existe una obligatoriedad de cumplimiento. Tampoco se dispone de suficientes recursos para darles prioridad en los juzgados. Existe también una carencia a nivel educativo, puesto que no se transmiten valores de igualdad de género en la sociedad. A todo esto, le añadimos la situación de crisis que ha fortalecido esta desigualdad, y por ello la incorporación de la mujer al trabajo se ha visto mermada impidiendo su independencia económica, factor clave para su identidad e independencia.

Los cambios del mercado laboral, la incorporación de la mujer al trabajo y la independencia económica de la misma, han provocado una reacción de incompreensión y falta de adaptación por parte de la sociedad; impidiendo que ésta cumpla su obligación de proteger sus derechos. La importancia del tema es significativa puesto que vivimos cada día hechos delictivos y abusos de los “Derechos humanos”.

En concreto el objetivo de este trabajo se centra en dos temas concretos. El primero: el derecho del Trabajo y las medidas adoptadas frente a la violencia de género. El segundo: el estudio y evolución de la SS frente a la misma.

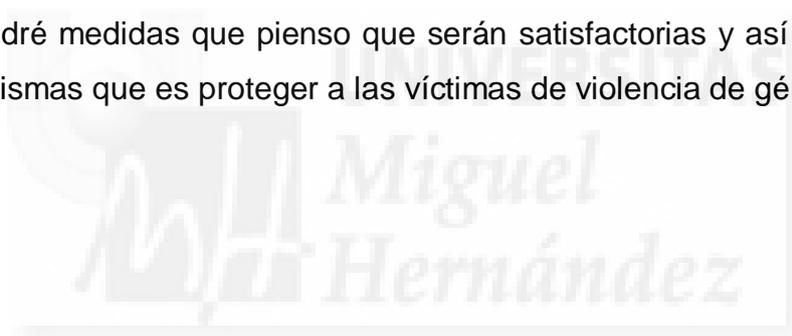
¹ “*Constitución Española*” Art. 10: 1.La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

² “*Constitución Española*”. 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.

En primer lugar vamos a analizar y estudiar el tema desde una perspectiva humana y legal. Con ello pretendemos realizar un trabajo más acorde con la realidad actual, en el cual determinar cuáles pueden ser las mejores medidas a tomar para solventar las necesidades de este colectivo de mujeres, en el cual se encuentran madres, hijas, nietas, etc.

Para entender hacia donde queremos ir y mejorar la situación, podemos servirnos de la historia como referente. Para ello analizaremos las medidas vigentes en cada época con el objeto de adquirir una perspectiva histórica de su evolución comparándolas a la de la situación actual, así como las medidas de protección vigentes en materia de búsqueda de empleo.

En definitiva identificar las carencias que existen en materia de protección y el porqué las medidas que existen sobre la misma no son suficientemente convincentes y no se utilizan con el propósito por el cual se crearon es por ello que propondré medidas que pienso que serán satisfactorias y así conseguir el fin de las mismas que es proteger a las víctimas de violencia de género.



CAPITULO I: ORIGEN, EVOLUCIÓN Y LOCALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El presente capítulo tratará de realizar un repaso sobre el origen, la evolución, las medidas y los motivos de la violencia de género, el derecho del trabajo así como las prestaciones en materia de SS a que tiene derecho la mujer víctima de violencia de género.

A) Los primeros pasos de la mujer en el derecho del trabajo

Por D. del 31 de marzo de **1944** se aprueba el Texto Refundido del Libro II del Texto Refundido de La **Ley de Contrato de Trabajo** que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de **mujeres** y niños y el de trabajo a domicilio: deroga las disposiciones que los regulaban hasta ahora.

En la citada ley, su art. 11, d) destaca la limitación de la mujer para celebrar el contrato de trabajo y contrastar su aprendizaje:

“d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por ministerio de la ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración”.

Esta limitación supone que la capacidad de la mujer no es plena sino que está supeditada a su marido.

La autorización podía ser tacita o expresa, a destacar la autorización marital para el contrato de aprendizaje de la mujer casada, ya que debía concederse expresamente mediante la firma en el contrato (art. 133 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Podemos resaltar la diferencia del hecho de que el estado civil de la misma condicionara su libertad y su capacidad, ya que la mujer casada, separada de hecho o de derecho, podía contratar libremente por considerarse que cuenta

con la autorización necesaria concedida por ministerio legal y podía percibir la remuneración a su trabajo sin que el marido pudiera oponerse.

“Art. 58,3. En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo”.

Un requisito para poder ser admitidas por un trabajo industrial o mercantil (no para la validez del contrato) era presentar al patrono o a la Empresa un certificado de vacunación y de no padecer ninguna enfermedad contagiosa. Respondía, según la doctrina iuslaborista, a una necesidad de protección para las mujeres que en ocasiones amamantaban a sus hijos en las salas de lactancia. En el caso del incumplimiento, el empresario era sancionado por la Delegación de Trabajo.

La trabajadora embarazada tenía derecho a partir del octavo mes de embarazo a abandonar su puesto de trabajo con la aportación de una certificación médica donde constara el alumbramiento en término en las próximas 6 semanas y no se reincorporaría a su puesto de trabajo pasadas 6 semanas posteriores al parto. Además, la operaria tenía derecho a la reserva de su puesto de trabajo por el patrono durante el tiempo autorizado.

Respecto al periodo de lactancia, siempre dentro de la jornada de trabajo, tendrían derecho a una hora de descanso al día divisible en dos periodos de media hora, no descontados de su remuneración.

La **Ley de 22 de julio de 1961** desarrolla la liberación del régimen franquista en cuanto a los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, iniciando un reconocimiento en su art. 1º:

“La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley”

En su 2º art. , se destaca los derechos de ser elegida o ser nombrada para un cargo público.

En su art. 3º, 1, la mujer podía participar en todo tipo de oposiciones para la provisión de plazas de cualquier administración pública, así como al acceso a todos los grados de la enseñanza.

En su art. 4º se reconoce la capacidad para poder realizar contratos de trabajo y convenios colectivos, así como la igualdad salarial entre ambos sexos.

En su art. 5º se regula la forma en que la autorización marital influye en los derechos que la Ley le reconoce.³

Durante los años 60 y 70 se produce la incorporación de la mujer, en cifras importantes, al mundo asalariado como consecuencia del desarrollo industrial. Así la población femenina pasa a representar del 16% de la población activa en 1950 al 28,5% en 1975. La aparición de mujeres jóvenes y solteras de entre quince y veinticuatro años aumenta mayoritariamente en comparación con la incorporación de las mujeres de edades superiores a pesar de la crisis económica, donde en otros países la incorporación de mujeres casadas a la población activa sucedió por un cambio de actitud debido al desarrollo económico.⁴

Hasta el 2 de mayo de 1975 no se suprime la autorización del esposo.

La Ley entra en vigor el 1 de enero de 1962; deroga todas las normas anteriores acerca de la materia: quedando derogados los Reglamentos y Estatutos de cuerpos y carreras del Estado que contuvieran disposiciones prohibitivas del acceso de la mujer a los mismos, así como las normas de las Reglamentaciones del Trabajo y otras disposiciones con preceptos discriminatorios contra la mujer, por razón de sexo o de estado civil..⁵

Esto ocurre en la **Ley 14/1975 de 2 de mayo de 1975** sobre la reforma de determinados arts. del CC y del Código de Comercio sobre la situación jurídica

³ Espuny Tomás, M.J., "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas" IUSLabor 1/2008 <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891197/historiaMariaJesus.pdf/994f8a14-4b7a-4310-99e8-4d82d15a6a24> (24/05/2017)

⁴ Bustelo, C. "El derecho al trabajo de la mujer" El país, 9 de marzo de 1983 http://elpais.com/diario/1983/03/09/economia/416012402_850215.html (24/05/2017)

⁵ Espuny Tomás, M.J., "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas" IUSLabor 1/2008 <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891197/historiaMariaJesus.pdf/994f8a14-4b7a-4310-99e8-4d82d15a6a24> (24/05/2017)

de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, publicado en el Boletín Oficial del Estado.⁶

B) La localización del problema

Hay una causa esencial en la violencia de género: el convencimiento por parte del hombre de superioridad y la supremacía sobre la mujer.

La violencia funciona como un mecanismo de control social de la mujer y sirve para reproducir y mantener el status-quo de la dominación masculina. Los mandatos culturales y también los legales sobre los derechos y privilegios del papel del marido han legitimado un poder y la dominación de este sobre la mujer.

La conducta violenta frente a la mujer se produce por patrones de conducta aprendidos y transmitidos de generación en generación. Los principales factores determinantes de la violencia de género son: la relación desigual entre hombres y mujeres y la existencia de la cultura de la violencia como medio para resolver conflictos.⁷

2017 comienza con la peor cifra de mujeres asesinadas por violencia machista desde 2008. Al menos 15 mujeres han perdido la vida a manos de sus parejas o exparejas hasta el pasado 22 de febrero, lo que convierte el inicio de 2017 en el más trágico en violencia machista desde 2008. En 2008, otras 15 mujeres fueron asesinadas durante los dos primeros meses del año por personas con las que mantenían o habían mantenido una relación, según el recuento de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que desde 2004 contabiliza los crímenes machistas.⁸

⁶ B.O.E. "Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Códigos Civil y del código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges." <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1975-9245> (24/05/2017)

⁷ Burriel, J.A. "Causa de la violencia de género", <http://nomasvg.com/informacion-sobre-violencia-de-genero/causa-de-la-violencia-de-genero/> " (10/05/2017)

⁸El país, Madrid 23 FEB 2017 "2017 comienza con la peor cifra de mujeres asesinadas por violencia machista desde 2008" http://politica.elpais.com/politica/2017/02/23/actualidad/1487849519_499849.html (10/05/2017),

C) La educación como la clave de la sociedad

La violencia de género, sucede en todas las clases sociales, culturas, religiones, franjas de edad y niveles educativos. Los hombres maltratadores han aprendido a través del proceso de socialización -que es diferente para - mujeres y hombres- que la violencia es la mejor forma de conseguir el control y dominar a la mujer. Tenemos la necesidad urgente de implantar un sistema de educación que eduque en la igualdad de género.

¿Cómo puede ser que una niña de 16 años no pueda salir con sus amigos porque su novio piense que quieren ligar con ella?, o ¿que no se atreva a ponerse minifalda por miedo a ser acosada?

Como la violencia no debe tolerarse, es hora de que se afronte este tema de manera radical, la escuela debe ser un ejemplo insistente. En la escuela se deben transmitir habilidades sociales saludables y democráticas, siendo necesario establecer un Mediador de conflictos de forma institucional al que acudir ante cualquier diferencia de opinión.

Durante la infancia, la personalidad está en fase de formación y es cuando se deben aplicar estos valores de manera que se interioricen suficientemente la necesidad de la igualdad y el respeto a los demás.⁹

D) La publicidad sexista

El art. 13 de la LO 1/2004, bajo el epígrafe “Publicidad ilícita” establece “de acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988 de 11 de noviembre, general de publicidad, se considerara ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio”.

Véase **ANEXO 1**: Gráfica de barras comparativa de número de víctimas mortales (pág. 41)

Véase **ANEXO 2**: Tabla comparativa de número de víctimas mortales (pág. 41-42)

⁹ Durillo, T. 7 “Educar contra el maltrato” Nov. 2012
<http://maltratocolokate.blogspot.com.es/2012/11/educar-contra-el-maltrato.html> (10/05/2017)

Así pues queda muy claro que según la dicción literal de la Ley, cualquier anuncio, propaganda, publlirreportaje y otro medio de publicidad que tenga carácter sexista, se considerará ilícito.

Hay que hacer referencia a la publicidad que vemos en todos los medios de comunicación, incluida la televisión sobre todo en el horario infantil, donde se perpetúan los roles de género. Los ejemplos más claros de esto están en los anuncios de juguetes sexistas: productos de limpieza para las niñas y los juguetes de acción para los niños.

Con el auge de las tecnologías de la información y comunicación, nos hemos convertido en una sociedad audiovisual. Es fundamental tener en cuenta el mensaje que se transmite ya que este conformará una conciencia colectiva.

En determinados sentidos, los niños y las personas jóvenes seguirán transmitiendo esta visión de generación en generación de un modo Irremediable.¹⁰

E) Los medios de comunicación

Sería recomendable que los medios de comunicación se hiciesen eco de aquellas noticias que transmitan un Mensaje positivo, más allá del propio interés del suceso, como aquellos relacionados con mujeres que han logrado salir de la espiral de la violencia de género y otros que enseñen los medios que estas mujeres tienen a su disposición.

No debemos conformarnos con una mera referencia al teléfono 016 hecha para cubrir el expediente.

No cabe ninguna justificación en la noticia haciendo referencia a los celos, a la enfermedad o al alcohol, nunca hay que olvidar el cuidado exquisito que los profesionales deben dar a la redacción de estas informaciones, evitando cualquier frase que pueda incluir una justificación explícita o implícita.¹¹

F) Las razones del silencio de la víctima

¹⁰ Gisbert Grifo, S. y Martínez García, E. (2015) "*Género y violencia*" Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 65-66).

¹¹ Gisbert Grifo, S. y Martínez García, E. (2015) "*Género y violencia*" Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs.70-71).

Uno de los principales problemas para la detección de la violencia de género es su invisibilidad en algunos contextos, como el del hogar. No sabemos lo que ocurre en cada hogar porque muchas mujeres no denuncian nunca y lo mantienen oculto. Estamos ante un problema muy grave. Según la Memoria de la Fiscalía de la Sala de Violencia sobre la Mujer van aumentando cada año los casos de mujeres que utilizan el derecho a no declarar contra su maltratador con las consecuencias que esto acarrea. La gran pregunta es ¿Qué razones o motivos llevan a estas mujeres a no denunciar a su maltratador?

Las razones son variadas, vamos a comentar las más importantes o las que más repercusión tienen en la vida de la mujer.

En primer lugar, en el hogar, la dependencia psicológica de la mujer frente al agresor junto con la dependencia económica y el miedo a la soledad y/o pérdida de los hijos.

Las mujeres a lo largo de una vida de humillación y dominación, acaban desarrollando una dependencia que les impide separarse de su verdugo, aunque sean conscientes de ello y del mal que les causa.

El agresor sutilmente espía las conversaciones del móvil o le prohíbe ponerse determinada ropa. Esto ya es una forma de maltrato. A medida que éste va construyendo una tela de araña con estas tácticas, ella queda atrapada en una rutina diaria con cada vez menos apoyo, variedad de contextos y actividades sociales.

Esto tiene que ver con la manipulación que con el tiempo le permitirá conseguir que ella se separe de su familia y amigos. Con esto pretende eliminar de la mente de ella todo lo que no sea estar pendiente de él.

Esto sucede progresivamente lo cual impide que ella se dé cuenta de la manipulación.¹²

Un mito importante es creer que las mujeres mantienen la relación y no la rompen porque les gusta que las agredan.

¹² Gisbert Grifo, S. y Martínez García, E. (2015) "*Género y violencia*" Ed. Tirant lo Blanch, Valencia (págs. 52-55).

Como consecuencia del maltrato, la mujer sufre unas secuelas que van a provocar cambios en su forma de actuar y confrontar el problema. Estamos ante un proceso de larga duración que se compone de altos y bajos emocionales. Nos encontramos ante mujeres que cambian de opinión según las circunstancias. Lo anormal no son sus reacciones, sino la situación que experimentan.

Esta situación les hace enfrentarse ante su propia incredulidad, vergüenza y ambivalencia pensando en las promesas de ellos, que le aseguran que todo puede y va a cambiar. Para ellas es vital la preservación de la unidad familiar aunque les suponga aguantar una situación que les merman. Por ese motivo callan y ocultan, lo que se convierte en una dinámica.

La habituación y naturalización de los primeros incidentes violentos impide a las mujeres detectar la violencia que están padeciendo y por tanto, abandonar la relación.

Se trata de un proceso gradual e indetectable. Desde nuestra manera de ver es necesario **visibilizar** la violencia, destacar la anormalidad, en definitiva desvelar los peldaños de la progresión de la misma.

La primera confusión...y cuando al minuto o al día siguiente él mismo le quita importancia al asunto, ella misma no lo comprende, pero se convence de que quizá no ha sido para tanto. Él le pide perdón, le dice que le quiere, que no puede vivir sin ella. Y ella lo clasifica como una pelea de pareja común.¹³

¹³ Andrés Lavilla, S., V.V.A.A. "*Perspectivas psicológicas de la violencia de género.*" Abril 2011, pág. 41 <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/perspectivas%20psicologicas.pdf>

ANEXO 3: Denuncias por violencia de género según CC.AA." (pág. 42-43)

CAPÍTULO II: L.O. 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

En esta L.O. se reflejan todos los aspectos a tener en cuenta así como que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado si no que se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Ya que no es un delito invisible, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.¹⁴

A) Artículos destacados de la LO 1/2004

Título preliminar

Art. 1. Objeto de la ley

- En su **art. 1.1.** se establece literalmente :

“La presente ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como 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 sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”¹⁵

- En su **art. 1.2.** se establece:

“Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.”¹⁶

- En su **art. 1.3.** se establece:

¹⁴ B.O.E., Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, “de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

¹⁵ B.O.E., Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, “de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

¹⁶ B.O.E., Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, “de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

“La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”¹⁷

Art. 2. Principios rectores Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.

Hace referencia a las medidas y distintos derechos de la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral, funcionarial, económico, penal y procesal, poderes públicos, etc.¹⁸

Capítulo II: Derechos laborales y prestaciones de la SS

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género. Ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamadas en nuestra Constitución.

En este sentido, como puede observarse en la Ley, existen medidas de diverso ámbito, entre las que se encuentran las de Trabajo y SS expuestas en el art. 21.¹⁹

B) Avances y carencias procesales de la L.O. 1/2004

Una de las pretensiones fue la creación de los denominados juzgados de violencia contra la mujer, como órgano específico para resolver de los delitos y faltas relativos a la violencia de género, así como de las consecuencias civiles derivadas de los mismos. Su práctica ha dejado constancia de algunas de sus deficiencias. Se trata de un órgano de naturaleza mixta en tanto en cuanto

¹⁷ BOE, “Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

¹⁸ BOE, “Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

¹⁹ BOE, “Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

también conoce en lo civil de las materias fijadas en el art. 87 ter.2 LOPJ, con los requisitos de su epígrafe tercero, esto es, procesos matrimoniales, relaciones paterno-filiales y de adopción cuando se dé una situación de violencia de género.

Para comprobar la eficacia de este tipo de medidas, se recogen algunos datos recopilados por el informe del Observatorio de violencia doméstica y violencia de género elaborado por el CGPJ, que refleja el número de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, las órdenes de protección solicitadas en los JVM y las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia en el primer trimestre del año 2010. Como dato importante se revelan en cifras un total de 32.492 denuncias presentadas, de las cuales 2.942 fueron presentadas por las víctimas y 25.900 por atestados policiales. Partiendo de este dato, añadimos que de las mismas, 4.070 renuncian al proceso siendo 58% mujeres de nacionalidad española y el 42% restante de nacionalidad extranjera. Otros datos significativos son la celebración de 2.259 juicios de faltas, de los cuales 1.059 fueron juicios rápidos en virtud del tipo delictivo cometido, cuya tipificación en la práctica se ve muchas veces frustrada por el miedo de la víctima, no solo a la reacción del agresor (con el cual ha mantenido o mantiene una relación sentimental) sino también al propio sufrimiento que conlleva las siguientes fases del dilatado proceso penal.

Lo más preocupante son los datos que reflejan la forma de terminación de los 27.346 procesos iniciados en el 2009, de ellos 1.139 acaban con sentencia absolutoria, 3.611 con resolución condenatoria, y lo más llamativo, 12.288 con sobreseimiento provisional. Esto significa que el 45% de los procesos no acaban de prosperar debido al material inflamable que se pretende enjuiciar y en consecuencia, el miedo de las víctimas de violencia de género no se ha podido superar por esta normativa, y ni siquiera con las órdenes de protección de acuerdo con la Ley 27/2003, de 31 de julio, de la Orden de protección de las víctimas de violencia de género.

Finalmente, no podemos acabar sin hacer referencia a uno de los cambios más controvertidos. En concreto el que modificó el art. 153.1 del CP tipificando una

conducta que algunos han tachado de sexista al prever que “el que por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este código, o golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que éste o haya estado ligada a él por una análoga relación de efectividad aún sin convivencia o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año (...)”

Esta modificación solo se convertirá en una solución suficientemente eficaz cuando la decisión de tomar esta conducta sea tomada por los tribunales sin “depender de las víctimas” que sufren las consecuencias de un proceso mucho más pesado y dilatado y que en muchas ocasiones es más doloroso para las víctimas que a los propios agresores.²⁰

C) Modificaciones de la Ley 1/1996, del 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

Con la disposición adicional sexta, se modifica la ley en su apartado 5 del artículo 3 que garantiza la asistencia jurídica gratuita especializada la cual se prestara de inmediato y con ello, se asegura que la víctima no se sienta indefensa y que pueda ejercer su derecho a denunciar los hechos así como a ser escuchada y protegida.²¹

²⁰ Torres Sustaeta, V., V.V.A.A. “*Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar.*” Tirant lo Blanch, Valencia (2011) (Págs: 218-221)

²¹ Gisbert Grifo, S. y Martínez García, E. (2015) “*Género y violencia*” Ed. Tirant lo Blanch, Valencia. (Pág 146)

CAPÍTULO III: DERECHO DEL TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A) El programa estatal de la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género en España

Como podemos destacar, este programa formativo específico contiene unos incentivos económicos con el fin de favorecer el inicio de una nueva actividad siendo esta por cuenta propia o ajena, movilidad geográfica, compensar diferencias salariales y convenios con empresas.

Las favorecidas por estas medidas son víctimas de violencia de género, aunque cuando los incentivos directos consisten en bonificaciones para las empresas que las contraten, en sus cuotas puede entenderse que éstas también lo son. Habría que distinguir entre beneficiarias y destinatarias.

El legislador no prevé estas ayudas para cualquier mujer maltratada si no solo para las víctimas de violencia de género que se hallen inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos. El que se exija la inscripción inicial como demandante de empleo, busca demostrar que se trata de una víctima que está haciendo legalmente todo lo posible para encontrar empleo.²²

B) Derechos laborales

En el art. 21, LO 1/2004 se desarrolla el reconocimiento de los derechos laborales. Su finalidad es evitar que a causa de la violencia de género, la víctima de violencia de género abandone el mercado laboral. En este sentido se le reconocen derechos para procurar la conciliación del trabajo con la

²² Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017) Véase "ANEXO 4: Teléfonos de información." (Pág. 43) Más información: en los organismos de igualdad de las CC.AA., en los centros de atención a la mujer autonómicos y locales, en las oficinas de asistencia a las víctimas, en los servicios de orientación jurídica de los colegios de Abogados y en las diferentes organizaciones de mujeres y de extranjeros

situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo con carácter temporal o definitivo, y se procura su inserción laboral en el caso de que no estuviesen empleadas.

Las trabajadoras deben acreditar su situación mediante la sentencia por la que se condena al agresor, o la orden de protección mediante informe del Ministerio Fiscal.²³

B.1.) Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

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 ET, aprobada por RD Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre.

- **Derecho 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, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.²⁴

- **Derecho a la movilidad geográfica :**

Las mujeres que se vean obligadas a abandonar su 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. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.²⁵

²³ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

²⁴ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

²⁵ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

- **Derecho a la suspensión del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género con reserva del puesto de trabajo.²⁶

La trabajadora que suspenda el contrato de trabajo por ser víctima de violencia tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado lo suficiente para ello. Además el tiempo de suspensión se considerará periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de S.S. por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Este periodo de suspensión no podrá exceder de seis meses, salvo decisión judicial que se podrá prorrogar hasta un máximo de 18 meses.²⁷

- **Derecho a la extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.²⁸
- **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas** por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda se consideraran justificadas.²⁹

²⁶ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “*Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género*” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

²⁷ Aradas García, A., *Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género*” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

²⁸ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “*Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género*” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

²⁹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “*Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género*” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

Debido a esto, no se podrá despedir por causas disciplinarias a una trabajadora por las ausencias o faltas de puntualidad, ni tampoco computaran las ausencias para un despido objetivo.³⁰

- **Nulidad de la decisión extintiva del contrato de trabajo** en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el E.T.

Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con la correspondiente disminución proporcional del salario o reordenar el tiempo de trabajo, mediante la existencia de un horario flexible o mediante la adaptación del horario del trabajo.³¹

La concreción de este derecho se ejercitara conforme al convenio colectivo, y en defecto del mismo, conforme al acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados. En el caso de defecto de estos acuerdos, se seguirán las reglas de la reducción de jornada por cuidado de un hijo.³²

- **Nulidad del despido disciplinario** en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio e los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el E.T.³³

³⁰ Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017).

³¹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

³² Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017).

³³ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

En el caso de la necesidad de un cambio de centro de trabajo, la trabajadora tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto dentro del mismo grupo profesional, y la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, o las que puedan producirse en un futuro.

Existen además determinadas subvenciones para cubrir los gastos ocasionados por la movilidad, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 50 kilómetros de la localidad de origen.³⁴

Estas subvenciones podrán cubrir:

- **Los gastos de desplazamiento** de la trabajadora y sus familiares. Se abonarán los costes del transporte público o el particular incluyendo los peajes según la cuantía establecida por la administración pública

Los gastos de transporte de mobiliario y enseres Desde la localidad de origen a la del nuevo destino.³⁵

- **Los gastos de alojamiento.** Incluidos los de alquiler o adquisición de vivienda durante los 12 primeros meses, cuantía máxima 10 meses el IPREM mensual vigente.³⁶
- **Los gastos de guardería y de atención a personas dependientes.** Incluidos los gastos por guardería o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependen económicamente de la misma. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.³⁷

³⁴ Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

³⁵ Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

³⁶ Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

³⁷ Aradas García, A., “Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género” <http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

B.2.) Derechos de las trabajadoras autónomas

Las dos únicas referencias expresas que se encuentran en la norma son las siguientes:

1ª) “A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección y derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, considerados de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de S.S. Asimismo su situación se considerará asimilada al alta, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar (art. 21.5 LOVG).”

2ª) “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 e incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia (art. 22 LOVG)”.

Debido a la limitación del periodo de cotización y de asimilación al alta con un máximo de 6 meses no habiéndose previsto una prórroga, nada impide que el cese de la actividad laboral sea superior. Por lo tanto, nos encontramos ante una discriminación en cuanto al trato de la trabajadora autónoma y la trabajadora por cuenta ajena. Nos parece una asignatura pendiente de la LOVG.³⁸

Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes

Ley 20/2007, de 20 de Julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo.³⁹

- **El art. 14.5** expone el derecho a la adaptación del horario de la actividad:

³⁸ Barrios Baudor, G. L, V.V.A.A. “*Violencia de género y derecho del trabajo*” editorial LA LEY (MADRID) Septiembre 2012 (págs. 581-583)

³⁹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “*Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género*” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

“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.”⁴⁰

- **El art. 15.1.g)** expone el derecho a la extinción de la relación contractual:

“Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”⁴¹

- **El art. 16.1.f)** expone que se considerara causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.

“La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”⁴²

B.3.) Concepto y efectos de la reducción de jornada de las víctimas de violencia de género

Como ya hemos comentado, para el ejercicio de los derechos es necesario la liberalidad, es decir, tiene que ser trabajadora asalariada, ya que de no serlo no resulta aplicable el ET. Así, estos derechos están al alcance de todo tipo de trabajadoras, sean temporales o indefinidos, a tiempo completo o a tiempo parcial, con más o menos antigüedad en la empresa.

La mujer, a raíz de su condición de víctima de violencia de género, es titular de unos derechos específicos que no tienen otros trabajadores. Su razón de ser estriba en la necesidad de protección que concurren en estos

⁴⁰ BOE. “Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> (09/06/2017)

⁴¹ BOE. “Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> (09/06/2017)

⁴² BOE. “Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> (09/06/2017)

supuestos. De esta manera, los derechos laborales se configuran como piezas esenciales para hacer efectiva la protección de la vida, la integridad física y psíquica de la trabajadora.⁴³

La reducción de la jornada de trabajo de las víctimas de violencia de género va a producir, en primer lugar, una disminución temporal. Y en definitiva, la cantidad de horas que componen la jornada, ya que dicha disminución no se verá compensada por ulteriores incrementos de las horas de trabajo.

En último lugar, la reducción de la jornada de trabajo va seguida de una disminución proporcional del salario, por lo que el coste económico de la reducción recae sobre el sujeto que hace uso de ella, y no sobre el empresario. Obviamente, la pérdida de poder adquisitivo es un factor disuasorio que incita a las víctimas de violencia de género a descartar la reducción de la jornada de trabajo. A la vista de todo ello, la doctrina ha criticado la falta de previsión de algún mecanismo que contribuyera a reparar el descenso de ingresos que han de afrontar las trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten reducir su jornada de trabajo, no de forma caprichosa, sino para hacer efectiva su protección o su asistencia social integral.⁴⁴

En este ámbito jurídico llama la atención la parquedad de la regulación legal ya que en su art. 37.7 ET se limita a enunciar el derecho de las víctimas de violencia de género y a reducir su jornada con la reducción proporcional de su salario, sin añadir más. Dejando en el aire una multitud de cuestiones relativas al ejercicio del derecho, como por ejemplo el porcentaje máximo y mínimo de la reducción aplicable, la duración temporal de las medidas, etc., dejando en manos de la negociación colectiva para que regule las condiciones del ejercicio del derecho.

⁴³ Garrigues Giménez, A., *“A favor de la extensión económica por desempleo parcial para este supuesto - Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LOVG”*, (pág. 66)

⁴⁴ Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, M^o T., *“La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo”*, Editores: Madrid : Instituto Canario de la Mujer, 2006. Año de publicación: 2006. (Pág. 7)

Cuando se afronta un problema desde el punto de vista jurídico, la realidad siempre se anticipa a la norma. Es por ello que el legislador debe adaptarse a los nuevos fenómenos que van surgiendo y perfeccionar las medidas existentes. En el campo del Derecho del trabajo y la SS, los avances son claros ya que las medidas adoptadas permiten contextualizar a la trabajadora víctima de violencia de género y tener en cuenta sus circunstancias personales, ya que una mujer que se ve envuelta en esta situación ve afectada y condicionada enormemente el desarrollo ordinario de su vida diaria así como en el terreno profesional.⁴⁵

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

- El empleador que contrate indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrá derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la SS de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante cuatro años.⁴⁶ Así se muestra en el art. 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.⁴⁷
- Si se celebren contratos temporales, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.⁴⁸ Así se muestra en el art. 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.⁴⁹

⁴⁵ Martínez Yañez, N., G. L. V.V.A.A.: “Violencia de género y derecho del trabajo” editorial LA LEY (MADRID) Septiembre 2012, (págs: 302-305)

⁴⁶ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Guía Laboral - Servicios y ayudas a los demandantes de empleo” http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm (31/05/2017)

⁴⁷ BOE: “Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949&p=20150323&tn=1> (09/06/2017)

⁴⁸ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Guía Laboral - Servicios y ayudas a los demandantes de empleo” http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm (31/05/2017)

⁴⁹ BOE: “Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949&p=20150323&tn=1> (09/06/2017)

En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo para la aplicación de las bonificaciones.⁵⁰



⁵⁰ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “*Guía Laboral - Servicios y ayudas a los demandantes de empleo*” http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm (31/05/2017)

CAPÍTULO IV: DERECHOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA S.S. DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A) Regulación de las prestaciones familiares de la SS en las víctimas de violencia de género.

Art. 165.5 del texto refundido de la Ley General de la SS, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Disposición adicional única del RD 1335/2005 de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la LGSS.

En primer lugar, está el periodo de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para los trabajadores por cuenta ajena, y tendrán la consideración de periodo de cotización efectivo a efectos de las correspondientes prestaciones en de la SS por jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Suspensión de la obligación de cotizar a la SS durante un periodo de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónoma que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

B) Medidas de protección integral contra la Violencia de Género

Art. 21.5 de la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género: art. 329 LGSS

La suscripción de un convenio especial con la SS por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

La Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la SS y en su art. 21 hace referencia a la reducción

de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario estando dentro de ésta las víctimas de la violencia de género.

C) Derechos en materia de prestaciones de la SS

C.1.) Prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

RD 295/2009 de 6 de marzo:

A los efectos de las prestaciones por maternidad y paternidad se consideraran situaciones asimiladas a las de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

Art. 207 del Texto Refundido de la LGSS, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre

Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género y reúnan los requisitos exigidos

C.2.) Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género

Art. 207 del Texto Refundido de la Ley General de la SS aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

C.3.) Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme

Art. 220 del Texto Refundido de la LGSS, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.⁵¹

D) La exclusión de la pensión de viudedad a favor del agresor

La LOVG 1/2004 ha establecido, en su disposición adicional 1ª:/

“Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones causadas por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos”.

Sírvase como ejemplo el caso de una mujer que es maltratada normalmente por su marido y tras un proceso judicial, se divorcia. Tras otro proceso penal paralelo, el marido es condenado por violencia doméstica; con el tiempo la mujer rehace su vida, se casa de nuevo; sin descartar las molestias esporádicas causadas por su primer marido; la mujer fallece. Tanto el primer como el segundo marido, siendo injusto, podrían llegar a tener derecho a la pensión de viudedad según lo establecido en el art. 219 LGSS, Ley 08/2015, de 30 de Octubre.⁵²

La configuración actual de la mano de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre (Disposición final 3.10). Este art., dispone además que en el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la

⁵¹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, “Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género” Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

⁵² Lousada Arochena J. F., V.V.A.A. “Violencia de género y derecho del trabajo” editorial LA LEY (MADRID) Septiembre 2012 (Págs.705-707)

pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última, incluyendo una importante excepción relativa a las víctimas de violencia de género, que devengarán la prestación aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria si pueden acreditar mediante sentencia firme que esta era su situación en el momento de la separación judicial o el divorcio (o a través de la correspondiente orden de protección).⁵³

D.1.) STSJ de Canarias

Reconocimiento de la pensión de viudedad concedida por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias ⁵⁴.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias reconoce la pensión de viudedad a una mujer separada de su marido cuando éste falleció. La mujer alegó maltrato, lo que fue rechazado en primera instancia y posteriormente aceptado por la Sala. La sentencia de la Sala Social relata que la mujer, separada desde junio de 1995, durante su matrimonio había sido atendida en el instituto canario de la mujer debido a la incesante situación de violencia sufrida junto a sus dos hijas menores. Asimismo, había presentado varias denuncias en la comisaría de Policía Nacional. El exmarido falleció en 2014 y la mujer solicitó ante el INSS la pensión de viudedad, siendo rechazada por haber transcurrido un periodo superior a diez años entre la fecha de divorcio o separación judicial y el fallecimiento, así como por no tener cumplidos los 65 años en la fecha de solicitud.⁵⁵

⁵³ Monereo Atienza, C, V.V.A.A. “La pensión de viudedad. Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares” Editorial: Comares, S.L.http://www.editorialcomares.com/TV/articulo/2751-La_pension_de_viudedad.html?pancho=1093&loc=articulo (08/06/2017)

⁵⁴ STSJ “Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, 07-03-2017 (rec. 1027/2016)” <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Sentencia-del-Tribunal-Superior-de-Justicia-de-Canarias--Sala-de-lo-Social--07-03-2017--rec--1027-2016-> (25/05/2017)

⁵⁵ STSJ “Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, 07-03-2017 (rec. 1027/2016)” <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Sentencia-del-Tribunal-Superior-de-Justicia-de-Canarias--Sala-de-lo-Social--07-03-2017--rec--1027-2016-> (25/05/2017)

A pesar de no cumplir los requisitos exigidos para obtener la prestación, y al no haber rehecho su vida, el TSJ de Canarias decide resolver a favor de la mujer víctima de violencia de género, concediéndole la pensión de viudedad al demostrarse los hechos del maltrato.

E) El accidente de trabajo y violencia de género

Sobre este tema no se contempla que pueda interferir la violencia de género en la relación de pareja con la causa de un accidente de trabajo, ya se trate de una agresión en el tiempo y en el lugar de trabajo o al ir o volver del trabajo. En el RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS, en el art. 156 LGSS, se establece que la “culpabilidad civil o criminal (...) de un tercero” no impedirá la calificación como accidente de trabajo con la salvedad de “que no guarde relación alguna con el trabajo”.

Como sabemos el lugar de trabajo es una referencia de localización para el agresor, tanto en su estancia como en su traslado de ida o vuelta.

Como ejemplo podría ser que la trabajadora trabajara con atención al público y, comunicándole el riesgo de posible agresión al empresario le solicita un cambio de puesto con menor riesgo y este hiciera caso omiso. La existencia de agresión en estas circunstancias, sería claramente un accidente de trabajo, producido en el tiempo y lugar de trabajo⁵⁶, según el art. 156 RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS.⁵⁷ Así como el incumplimiento de la deuda de Seguridad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL 31/1995, de 8 de noviembre, según el art. 14.⁵⁸

⁵⁶., Lousada Arochena J. F., VV.AA. “*Violencia de género y derecho del trabajo*” Editorial LA LEY. Septiembre 2012(MADRID) (713-715)

⁵⁷ BOE. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#ddunica> (09/06/2017)

⁵⁸ BOE. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (09/06/2017)

CAPÍTULO V: REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

A) Derechos en materia de empleo para la inserción laboral

Art. 22 de la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral

Contra la Violencia de Género: RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género)

El programa de inserción socio laboral para las mujeres víctimas de violencia de género , inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo incluye las siguientes medidas:

1º itinerario de inserción socio laboral, individualizado y realizado por personal especializado

2º Programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena

3º Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia

4º Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género

5º Incentivos para facilitar la movilidad geográfica

6º Incentivos para compensar diferencias salariales

7º Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

B) Derechos económicos

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo.

Art. 27 de la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género y RD 1452/2005 de 2 de diciembre.

La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la CC.AA. en la que se solicite la ayuda.)

REQUISITOS:

- Carecer de rentas que en un computo mensual, superen el 75% del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de las circunstancias familiares de la mujer si tiene o no familiares a su cargo o si alguno de ellos tiene reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. En cambio es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, estamos hablando de la participación en el programa de Renta Activa de Inserción

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

C) R.A.I. requisitos

RD 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo⁵⁹

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción, según el art. 2.2.c) del RD 1369/2006⁶⁰, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar su condición de Víctima de Violencia de Género
2. Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
3. No convivir con su agresor
4. Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 o más años de edad
5. Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en computo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
6. Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

⁵⁹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

⁶⁰ BOE. Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21239> (09/06/2017)

Además incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en este, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.⁶¹

C.1.) STS, Sala de lo Social

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, 02-10-2013 (rec. 3123/2012)**

Desempleo. Derecho a la inserción en el programa de "Renta Activa de Inserción". Acreditación de la condición de víctima de violencia de género. Se cuestiona si basta con la orden de alejamiento cuando la víctima no cuenta con la orden de protección. Los hechos que relata, "no exigen una determinación precisa en cuanto al momento en que ocurrieron, porque para una supuesta víctima de los citados malos tratos (se describen en el caso como perjudicadas la actora y la hija de ésta) le es difícil determinar esas coordenadas temporales, pero no por ello los hechos dejan de considerarse acreditados indiciariamente, máxime cuando todos los miembros del grupo familiar así lo manifiestan con datos, motivos, circunstancias..."⁶²

D) Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores

Art. 28 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre; Ley 1/2013 de 14 de mayo de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social; RD 233/2013, de 5 de abril por lo que

⁶¹ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

⁶² "Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, 02-10-2013 (rec. 3123/2012)" Siendo los hechos suficientemente acreditados con datos, motivos y circunstancias, se le otorga el derecho al RAI. [\(25/05/2017\)](http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Sentencia-del-Tribunal-Supremo--Sala-de-lo-Social--Seccion-1---02-10-2013--rec--3123-2012-)

se regula el plan estatal de fomento de alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbanas, 2013/2016

- Posibilidad de acogerse a la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales, acordados en un proceso judicial o extrajudicial de ejecución hipotecaria.
- Posibilidad de acceder al fondo social de viviendas en alquiler, y que entre uno de los requisitos para acceder a las mismas es que en la unidad familiar exista alguna víctima de violencia de género, según la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.⁶³
- Tienen la consideración de sector preferente a los efectos de las ayudas previstas en el Plan Estatal orientadas a fomentar el acceso a la vivienda en régimen de alquiler o en sectores con dificultades económicas.

E) Derecho a la escolarización inmediata

Artículo 5 y disposición adicional decimoséptima de la LO 1/2004 de 28 de diciembre.

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género, tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.⁶⁴

Con esto se garantiza el derecho de los menores a la escolarización obligatoria.

⁶³ Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. http://www.imserso.es/imserso_01/fsva/index.htm (09/06/2017)

⁶⁴ Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, "Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género" Junio 2016 <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm> (24/05/2017)

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Conclusiones:

- I. La protección de la igualdad de género es un derecho constitucional que los poderes públicos deben mantener y promover con el fin de garantizar el bien social. Es preciso resaltar la gran importancia que ha tenido la promulgación de la LO/1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Destacar los mecanismos articulados por el Legislador que permiten que la víctima de violencia de Género domestica pueda conciliar los efectos producidos por esta con su relación laboral, siendo un gran reconocimiento para favorecer la independencia económica, profesional, y personal de la mujer.
- II. A lo largo de la historia y de los diferentes cambios producidos a nivel mundial cada vez nos encontramos más cerca de la igualdad de género, aunque aún nos queda mucho camino por recorrer y para ello debemos de reforzar las políticas socio-laborales y de integración social. Ya que se considera que la igualdad es un principio fundamental cuyo objetivo es la obligación de imponer dicha igualdad en todas las actividades
- III. Hay que destacar que para poder acceder a las víctimas, es preciso que no callen y que denuncien su caso. Por ello, el cambio está en que se sientan protegidas y apoyadas por el Estado y la sociedad.
- IV. Gracias a las modificaciones de la Ley General de la SS, se han mejorado las garantías y los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género en cuanto sus cotizaciones a la SS así como en periodo de suspensión con reserva de su puesto de trabajo entre otras.
- V. En cuanto a las medidas protectoras tomadas en la protección de los derechos laborales de la trabajadora, puesto que sus derechos quedan en manos del empresario, hay un vacío de contenido el cual se debería mejorar.

- VI. Existe en las administraciones y servicios públicos, una carencia de personal y de recursos económicos en las AGE y de las Universidades. Puesto que no existe la obligatoriedad para las administraciones públicas de impartir información en materia de igualdad contra la violencia de género o a empleadas/os públicos, siendo esto fundamental para el adecuado tratamiento de la violencia de género, así como en sus distintos ámbitos de intervención.

Propuestas:

- I. Aportando un I+D en la educación de la población infantil y juvenil, integrando en las aulas, clases de reconocimiento de conductas de tipos de agresión y aportando herramientas de información, ayuda y apoyo a la víctima, tratando distintas soluciones al problema. Así como, planes de fomento de igualdad. Si la percepción de la población cambia, cambiará con ella la publicidad sexista.
- II. Como hemos demostrado tenemos una Ley la cual no es efectiva ya que en la realidad no se está cumpliendo como se debería. A mi parecer, al no tener una obligación impuesta, los empresarios no tienen en cuenta esta realidad social por consecuencia pienso que debería de aprobarse una Ley la cual obligara a todas las empresas de más de 100 trabajadores a contratar en su plantilla un mínimo de un 2% de mujeres víctimas de violencia de género, y en caso de no ser posible, el colaborar económicamente con este colectivo de manera que se genere una obligación (sancionable por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).
- III. A nivel social deberíamos de incorporar en la Declaración de la Renta, en la casilla de los fines sociales, la opción de que se destinara una parte a las víctimas de violencia de género.

IV. También promover campañas de información para los empresarios sobre los beneficios económicos y sociales de contratar a las mismas.

Por todo esto, es importante que no se deje de tratar y denunciar este tema, ya que es una pandemia de nuestra sociedad. Debemos estar luchando cada día, sin olvidar que la violencia de género mata y cada muerte es un fracaso de todos nosotros como personas. Tenemos el deber de luchar por una sociedad sin injusticias y que nadie se sienta indefenso venga de un hogar con recursos o sin ellos. Por encima de todo somos personas, cada una con su historia, pero depende de nosotros que cada día sea mejor.

Hemos evolucionado con el tiempo y tenemos que seguir luchando por conseguir un estado Democrático y de Derecho en el cual seamos valorados por nuestras capacidades y actitudes y no por nuestro sexo.



BIBLIOGRAFÍA

A) Obras generales

Constitución Española

Garrigues Giménez, A.,. *“A favor de la extensión económica por desempleo parcial para este supuesto -Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LOVG”*
Aranzadi Social: Revista Doctrinal, ISSN 1889-1209, Vol. 2, Nº. 11 (Oct), 2009, págs. 53-80

Gilbert Grifo, S. y Martínez García, E. (2015) *“Género y violencia”* Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.

Mella Méndez, L. V.V.A.A. *“Violencia de género y derecho del trabajo”* editorial LA LEY (MADRID) Septiembre 2012.

Menéndez Sebastián, P. y Velasco Portero, Mº T., *“La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo”* Editores: Madrid : Instituto Canario de la Mujer, 2006 Año de publicación: 2006

Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad, *“Guía de Derechos de la mujeres víctimas de la violencia de género”* Junio 2016

B) Enlaces web consultados

B.1.) Normas

BOE *“Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados art.s del Códigos Civil y del código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer*

casada y los derechos y deberes de los cónyuges.”
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1975-9245> (24/05/2017)

BOE. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

BOE. “Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.”
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

BOE “Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo”
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949&p=20150323&tn=1>

BOE, “Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.”
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (24/05/2017)

BOE. “Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.”
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21239>

BOE. “Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#ddunica>

B.2.) Publicaciones

Andrés Lavilla, S., V.V.A.A. “*Perspectivas psicológicas de la violencia de género*” Abril 2011.
<http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/perspectivas%20psicologicas.pdf>

Aradas García, A., “*Los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género*” Página web: cuestiones laborales

<http://www.cuestioneslaborales.es/los-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-que-sufren-violencia-de-genero/#ausencias> (24/05/2017)

Burriel, J.A. “Causa de la violencia de género”, <http://nomasvg.com/informacion-sobre-violencia-de-genero/causa-de-la-violencia-de-genero/> “ (10/05/2017)

Bustelo, C. “El derecho al trabajo de la mujer” El país, 9 de marzo de 1983 http://elpais.com/diario/1983/03/09/economia/416012402_850215.html (24/05/2017)

Consejo General del poder judicial “*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial.*” <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/El-Observatorio-contra-la-violencia-domestica-y-de-genero/> (24/05/2017)

Durillo, T. “Educar contra el maltrato” 7 Nov. 2012 <http://maltratocolokate.blogspot.com.es/2012/11/educar-contra-el-maltrato.html> (10/05/2017)

El país, Madrid 23 FEB 2017 “2017 comienza con la peor cifra de mujeres asesinadas por violencia machista desde 2008” http://politica.elpais.com/politica/2017/02/23/actualidad/1487849519_499849.html (10/05/2017)

Espuny Tomás, M.J., “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas” IUSLabor 1/2008 <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891197/historiaMariaJesus.pdf/994f8a14-4b7a-4310-99e8-4d82d15a6a24> (24/05/2017)

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Guía Laboral - Servicios y ayudas a los demandantes de empleo ” http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm (31/05/2017)

Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

http://www.imserso.es/imserso_01/fsva/index.htm (09/06/2017)

“*Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*” Junio 2016. <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/>

Monereo Atienza, C, V.V.A.A. “La pensión de viudedad. Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares” Editorial: Comares, S.L. [http://www.editorialcomares.com/TV/articulo/2751-](http://www.editorialcomares.com/TV/articulo/2751-La_pension_de_viudedad.html?pancho=1093&loc=articulo)

[La_pension_de_viudedad.html?pancho=1093&loc=articulo](http://www.editorialcomares.com/TV/articulo/2751-La_pension_de_viudedad.html?pancho=1093&loc=articulo) (08/06/2017)

Portal Estadístico del Gobierno para la Violencia de Género. <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> (10/05/2017)

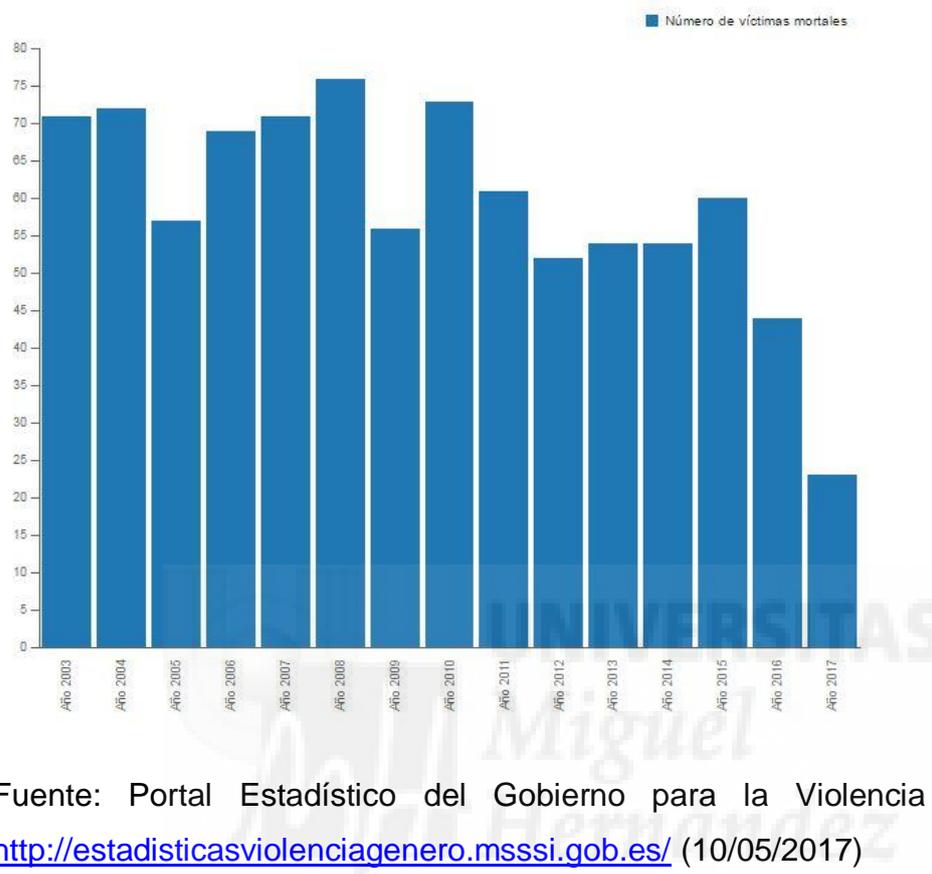
“*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, 07-03-2017 (rec. 1027/2016)*” <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Sentencia-del-Tribunal-Superior-de-Justicia-de-Canarias--Sala-de-lo-Social--07-03-2017--rec--1027-2016-> (25/05/2017)

“*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, 02-10-2013 (rec. 3123/2012)*” <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Sentencia-del-Tribunal-Supremo--Sala-de-lo-Social--Seccion-1---02-10-2013--rec--3123-2012-> (25/05/2017)

Torres Sustaeta, V., V.V.A.A. “*Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar.*” Tirant lo Blanch, Valencia (2011)

ANEXOS

Anexo 1: Gráfica de barras comparativa de número de víctimas mortales



Fuente: Portal Estadístico del Gobierno para la Violencia de Género.

<http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> (10/05/2017)

Anexo 2: Tabla comparativa de número de víctimas mortales.

Año	Número de víctimas mortales
2003	71
2004	72
2005	57
2006	69
2007	71
2008	76
2009	56
2010	73
2011	61
2012	52
2013	54
2014	54

2015	60
2016	44
2017	23

Fuente: Portal Estadístico del Gobierno para la Violencia de Género.

<http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/> (10/05/2017)

Anexo 3: Denuncias por violencia de género según CC.AA.

	2016	2015	2014	2013
TOTAL	142.893	129.193	126.742	124.894
Andalucía	29.997	28.024	27.452	27.056
Aragón	3.162	2.635	3.241	3.074
Asturias	2.747	2.359	2.486	2.438
Baleares	5.268	4.658	4.687	4.372
Canarias	8.762	7.758	6.936	7.111
Cantabria	1.507	1.327	1.230	1.137
Castilla y León	4.633	4.644	5.132	4.154
Castilla-La Mancha	4.731	4.634	4.283	4.359
Cataluña	19.546	18.514	17.342	17.149
C. Valenciana	19.431	17.394	16.635	17.070
Extremadura	2.633	2.436	1.933	1.934
Galicia	5.683	5.210	5.209	5.174
Madrid	21.535	18.527	19.270	19.506
Murcia	6.302	5.034	5.039	4.656
Navarra	1.502	1.191	1.328	1.219
País Vasco	4.764	4.232	3.990	3.937
La Rioja	690	616	549	548

Fuente: "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial." Tabla actualizada a fecha 14 de marzo de 2017. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/El-Observatorio-contra-la-violencia-domestica-y-de-genero/>

Anexo 4: Teléfonos de información

Ámbito Estatal	016 Personas con discapacidad auditiva. 900 116 016
Andalucía	900 200 999
Aragón	900 504 405

Canarias	112
Cantabria	942 214 141
Castilla La Mancha	900 100 114
Castilla y León	012
Cataluña	900 900 120
Extremadura	112
Galicia	900 400 273
Illes-Balears	112/971 178 989
La Rioja	900 711 010
Madrid	012
Navarra	012
País Vasco	900 840 111
Principado de Asturias	900 209 629
Región de Murcia	112
Comunidad Valenciana	900 580 888
Ceuta	900 700 099
Melilla	952 699 214

Fuente: “Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.”
Junio 2016. <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/>

