

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO*

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
carmenst@um.es

PILAR CONDE COLMENERO

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Católica San Antonio de Murcia (UCAM)

SUMARIO I. Consideraciones previas. II. La LOVG y el acoso laboral. III. Las medidas de protección social previstas en la LOVG. 1. Aproximación general. 2. Protección por desempleo: peculiaridades. a) cuestiones generales. b) suspensiones contractuales. c) extinciones contractuales. d) el compromiso de actividad. 3. efectos de la suspensión contractual en materia de seguridad social. 4 ayudas sociales supletorias. a) la renta activa de inserción. b) la ayuda social específica para las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos. 5. Singularidades en la protección de las trabajadoras autónomas. 6. Asistencia social integral. IV. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género como condición de ejercicio de los derechos de carácter social. Bibliografía

RESUMEN: La atención a las necesidades económicas de las víctimas de violencia de género constituye divisa de la LOVG y elemento central de su carácter integral. En muchos supuestos, la previa actividad productiva de la mujer habrá generado el período de ocupación cotizada suficiente para percibir el desempleo, de modo que la ausencia de ingresos propiciada por la suspensión o extinción del contrato podrá suplirse mediante tales prestaciones. Otros mecanismos supletorios que permitan la obtención de ciertos ingresos, casi a nivel de subsistencia son también conocidos en el terreno de la protección social y, en parte, puestos en juego por la LOVG.

PALABRAS CLAVE: Violencia de género, trabajadoras víctimas de violencia sexista, protección social, desempleo, asistencia social.

ABSTRACT: The main goal of the LOVG is to provide economic assistance to victims of gender violence. Women with lack of income due to suspension without pay or contract expiration could be compensated by unemployment benefits since they have contributed to the social security system. The LOVG also uses other ways of getting income which are widely known in the social security field.

KEY WORDS: Gender violence, female workers who are victims of gender violence, social welfare, unemployment, social assistance.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

En la actualidad, las peores formas de violencia sexista ejercida sobre la mujer en el ámbito doméstico siguen estando presentes en los medios de comunicación social

* El presente estudio constituye una versión actualizada y ampliada del publicado, con el mismo título, en la revista *Trabajo*, núm. 17, 2006.

y, por desgracia, las estadísticas muestran la persistencia del problema; sin ir más lejos, la cifra de muertes durante los primeros meses de 2006 da cuenta de la extrema brutalidad de las agresiones sufridas por las víctimas y de la lamentable cotidianeidad de lo que se dibuja como una auténtica lacra social¹. Por descontado, tratándose de algo muy grave, el número de mujeres muertas a manos de sus parejas (actuales o pretéritas) constituye tan sólo una parte pequeña del drama vivido por miles mujeres.

Las elevadas cifras de agresiones a mujeres en el ámbito doméstico y la brutalidad de las mismas ponen encima de la mesa un problema grave para el que no existe solución sencilla pero que hay que afrontar política y jurídicamente (de manera integral, multidisciplinar y transversal) tanto por la justificada alarma que despierta entre la población cuanto por la mayor concienciación de la “intolerancia” que se ha de practicar con este tipo de denigraciones que la mujer viene sufriendo².

Aunque con distintas etiologías, la violencia sigue anidando en nuestras comunidades aparentemente pacíficas y presenta, a veces, junto a las clásicas fórmulas, nuevas maneras y formas que exigen por tanto nuevos tratamientos jurídicos para su prevención, diagnóstico y sanción desde el Derecho, entendido éste como herramienta llamada a regir la convivencia humana y a poner límite a los ilícitos más reprochables.

Puesto que aun es relativamente reciente la expresa toma de posición de nuestro ordenamiento jurídico frente al fenómeno de la violencia sexista parece muy oportuno subrayar las tendencias o grandes trazos que presiden la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral de la Violencia de Género (LOVG). En concreto, su artículo 2º explicita los grandes hilos conductores de la regulación, verdaderos “*Principios rectores*” de la norma; buena parte de los once allí enumerados tienen bastante que ver con aspectos sociolaborales y conviene repasarlos:

- Dotar a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático³.

¹ Sesenta mujeres han muerto en lo que va de año (21-11-06) a manos de sus parejas o ex parejas, el mismo número de víctimas que en todo 2005 (la cifra fue hecha pública el día 20 de noviembre por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, durante la presentación de la campaña por el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Esta cifra, siendo dramática, tan solo nos da cuenta de la violencia doméstica en sus últimas y más graves consecuencias, la muerte de la víctima; para conocer el panorama general más amplio de este fenómeno esos datos han de completarse con las estadísticas sobre las denuncias por maltrato físicos o psíquicos a mujeres y menores (éstos como víctimas directas o indirectas de esta violencia), entre otras. El volumen de muertas registradas en 2003 y 2004 (superior a 70) se aleja del registrado en los dos años anteriores (2002 y 2001), cuando rondaban el medio centenar (53 y 50, respectivamente). Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

² En ese sentido, la Exposición de Motivos de la LOVG cuando indica que “en la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un ‘delito invisible’, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social”.

³ Luego las competencias que se atribuya a los mismos han de interpretarse en función del criterio de utilidad o eficacia; es decir, han de ser adecuadas para la resolución de los problemas que la realidad concreta de cada víctima presente, sin por ello desbordar el marco de sus atribuciones. Indirectamente, también se está exigiendo a esos poderes que pongan en juego tales competencias para coadyuvar a la consecución de los fines contemplados en la norma.

- Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto⁴.
- Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género⁵. Por descontado, se trata de una faceta capital en el presente estudio, atento a la posición específica que este colectivo ocupa ahora, al haberse modulado el tenor de ET, LMRFP y LGSS.
- Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social⁶.
- Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género⁷.

II. LA LOVG Y EL ACOSO LABORAL

Aunque la propia LOVG introduce diversas referencias a supuestos en que la víctima de la violencia “fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor”⁸, tanto el objeto general de la norma cuanto los concretos artículos que contemplan la tutela de estas personas en el ámbito social dejan bien claro que sólo pueden aplicarse a mujeres. Ello, sin perjuicio de que a partir del hecho cierto de que una mujer sufre violencia de estas características puedan surgir derechos que beneficien a sus hijos⁹.

Hemos de estar ante “mujeres” maltratadas (art. 1.1 LOVG) para que nazca la protección; es verdad que en algunos aspectos aparecen derechos de los menores, pero

⁴ La eficacia directa de la LOVG, en cuantas materias sea razonablemente posible, lleva a descartar la necesidad del desarrollo reglamentario, como necesario requisito previo de su aplicación; salvo cuando se desprenda otra cosa de la propia norma, no puede configurarse la misma como un texto carente de aplicación si falta el desarrollo reglamentario.

En este sentido, la Disposición Final Cuarta acierta cuando habilita al Gobierno para que dicte “las disposiciones que fueran necesarias para su aplicación”; por descontado, la entrada en vigor de la norma (Disposición Final Séptima) en modo alguno se condicionó a esa circunstancia.

⁵ Varias cosas, aunque ya bastantes claras por sí mismas, se manifiestan en este objetivo: la norma concede verdaderos derechos (facultades jurídicamente exigibles, en principio ante su empleador); lo que se intenta es que la víctima de la violencia no sea vea obligada a abandonar su actividad productiva, sino que ésta modifique sus contornos para adaptarse a la necesidad de protegerla; desde luego, la norma presupone que la violencia frente a la que protege es *externa* al ámbito laboral, lo que constituye regla general pero no absoluta.

⁶ Destaca aquí la teleología de los derechos económicos: no persiguen sólo subvenir a necesidades sino también evitar que la víctima sea una marginada y desemboque en la exclusión social.

⁷ El principio no se circunscribe a la actuación de los nuevos Juzgados; la genérica referencia al ámbito procesal y a las instancias jurisdiccionales invita a que en toda actuación jurisdiccional (social, civil, penal, contenciosa) seguida de cara a la protección de las víctimas se procure su protección integral.

⁸ En tal sentido puede verse los artículos 148.5º, 153 y 172 del Código Penal, en su nueva redacción.

⁹ *Vid.* un ejemplo claro en el art. 5º LOVG, sobre escolarización de los hijos que se vean afectados por cambios de residencia derivados de actos de violencia de género.

dicho queda que se trata de una irradiación: sin una mujer que sea víctima, tampoco puede aplicarse a otro tipo de personas lo previsto en la Ley¹⁰. Si de la LOVG deriva alguna protección o derecho para quien no sea víctima de violencia de género sólo puede deberse a que existe una mujer que sí lo es; la violencia doméstica, en cuanto género, no queda comprendida sino sólo la especie reseñada (mujer a manos de su pareja masculina). La clara intención de la norma, al omitir cualquier circunstancia adicional es la de que toda persona de sexo femenino quede protegida a partir del momento en que quede comprendida dentro de su campo aplicativo.

¿Qué debe entenderse por “violencia” a estos efectos? En una norma interdisciplinar es seguro que un mismo término puede dar lugar a entendimientos diversos (en el ámbito penal, en el civil, en el laboral), razón por la cual se ha preferido trazar un propio concepto sobre el fenómeno regulado. Con el deseo de abarcar los diversos supuestos que la sociedad suele identificar como tal se apunta hacia “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad” (art. 1.3 LOVG)¹¹.

Corresponde a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, a través de las actuaciones descritas en la LOVG y normas complementarias, la determinación de si en cada supuesto de los planteados concurre o no esa circunstancia. Los demás sujetos implicados en la implementación de las medidas sociolaborales que la LOVG contempla carecen de la capacidad (en términos jurídicos, claro está) para apreciar su existencia; empleadores (públicos o privados), Entidades Gestoras, Inspección de Trabajo, sindicatos, comités de empresa, servicios de prevención, médicos de empresa o las propias víctimas no pueden llevar a cabo esa subsunción pues las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los correspondientes derechos ha de acreditarse mediante la orden de protección, tal y como se expone acto seguido.

La realidad que desencadena medidas tuitivas de ámbito socioeconómico es la de una mujer que padece violencia, específicamente, de carácter sexista. La perspectiva ancilar de los aspectos sociales, respecto de los penales, tampoco debe conducir a una total ignorancia del supuesto desencadenante de la orden de protección (*causa causae*) pues su conocimiento puede resultar muy útil para comprender mejor las cuestiones que vayan suscitándose. De manera telegráfica, y a los limitados efectos aquí perseguidos, conviene una breve glosa del artículo 1.1 de la LOVG:

- La violencia frente a la que se protege a las mujeres puede provenir “de quienes sean o hayan sido sus cónyuges”¹².

¹⁰ El último párrafo del apartado II de la E de M es muy clarificador a este respecto: “Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer”.

¹¹ Además del concepto sociológico de violencia (actitud de quien está fuera de su situación natural; actuación impetuosa; realización de actividad con ímpetu extraordinario; actuación realizada contra la voluntad de alguien; etc.), nótese que estamos ante otros (agresiones; amenazas; coacciones; etc.) con claro significado jurídico. De ahí la insistencia en que el supuesto de hecho sólo puede integrarse mediante las valoraciones de los órganos competentes (Juzgado, Fiscalía).

¹² Nótese que los antiguos cónyuges siguen siendo potenciales causantes de las situaciones protegidas, elemental causa. Anales de Derecho, nº 24, 2006

- Similar tutela se ejerce cuando las situaciones de violencia sobre las mujeres proceden de “quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad” a la conyugal.
- Determinante del perfil subjetivo que posea el agresor¹³ es la relación de afectividad (matrimonio, unión de hecho, noviazgo) y no la “convivencia” presente o pretérita.
- La exigencia modal que la norma añade acerca de las causas últimas de esta singular violencia¹⁴ no parece que sea realmente un requisito que deba de controlarse sino, más bien, una caracterización intrínseca y necesariamente concurrente cuando se dan los anteriores.

Ya se ha venido insistiendo en la idea de que como principal requisito subjetivo para que se aplique la LOVG aparece la exigencia de que la trabajadora en cuestión sea “víctima de violencia de género”. Naturalmente, sería desproporcionado que el empleador o la correspondiente Administración hubiera de entrar a examinar si en la persona de su empleada o de la administrada han concurrido las agresiones, amenazas, coacciones u otras circunstancias que configuran una situación de violencia de género (art. 1.3 LOVG), por lo que es muy razonable que se haya diseñado un camino extraempresarial y cierto para acreditarla¹⁵. Es dudoso que el empleador pueda aceptar una acreditación menos formal que la descrita en la Ley; si lo hiciera, en todo caso, los efectos propios de la Seguridad Social (en general, todos los de índole pública) no podrían surgir y la eficacia de la decisión no traspasaría el ámbito de las relaciones de Derecho Privado. En concreto, son dos los títulos documentales que puede aportar la mujer (la trabajadora, la funcionaria, la solicitante de ayudas, la que trabaja por cuenta propia) para justificar su derecho:

tela a la vista de que muchas veces los malos tratos proceden de quienes se sienten desechados por la terminación de su vínculo matrimonial.

Respecto de pensiones de viudedad se plantean constantemente dudas acerca de si han de asimilarse al cónyuge (cuales derivadas del matrimonio) quienes han mantenido relaciones de afectividad análoga; en la materia abordada por la LOVG carece de sentido reproducir tales discusiones no sólo respecto de parejas de hecho, sino también sobre aparentes matrimonios celebrados conforme a ritos de cierta etnia (gitana) o contraídos siguiendo las pautas religiosas (Católicas, Evangelistas) pero sin haberse inscrito en el Registro Civil; la siguiente apertura elimina cualquier discusión sobre el tratamiento jurídico que merezcan estos supuestos.

¹³ Presupone la norma que siempre hay un solo sujeto que ejerce la violencia de género; con mayor motivo se aplicarían todas sus previsiones en la desgraciada hipótesis de que una misma mujer fuere víctima de varios agresores (con quienes hubiese mantenido otras tantas relaciones afectivas).

Puesto que la víctima es el eje a cuyo alrededor se erige toda la regulación, el hecho de que un mismo varón ejerza violencia de género sobre varias mujeres resulta, en principio, indiferente (a efectos procesales, penales, laborales, etc.).

¹⁴ El apartado legal que se examina comienza disponiendo que “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”.

¹⁵ La Ley ha optado por contemplar el problema hasta en tres distintos Capítulos del Título II (los dedicados a regular derechos de asalariadas o autónomas, de funcionarias y de víctimas con escasos ingresos). Esa multiplicidad acaba siendo innecesaria porque en todos los casos hay remisión a un mismo precepto (art. 23), que podría haberse ubicado en un apartado de prescripciones generales, máxime cuando esa forma de acreditación hay que presuponerla respecto de derechos reconocidos en la norma.

- Una orden de protección a su favor, expedida por el correspondiente Juzgado (de Violencia sobre la Mujer o de Primera Instancia e Instrucción), adoptada con arreglo al art. 544 ter de la LECrim.
- El informe del Ministerio Fiscal será también título hábil para la acreditación referida cuando el mismo indique que existen indicios de que la demandante es víctima de violencia de género¹⁶.

Aunque el legislador (art. 23 LOVG) advierte que el Informe del Fiscal sólo es válido “excepcionalmente”, ambas vías poseen la misma virtualidad y operará una u otra en función del momento procedimental en que nos encontremos. Si la mujer no ha solicitado todavía la orden de protección, es imposible que nazcan los derechos laborales que el ordenamiento contempla; si ya lo ha hecho y aún no ha evacuado su Informe la Fiscalía, tampoco existe esa posibilidad; cuando el Informe se ha emitido y aprecia los referidos indicios, estamos ante un título válido “hasta tanto se dicte la orden de protección”; ahora bien, pese a la dicción de la norma, cuando recaiga resolución judicial denegando la orden solicitada, sería erróneo pensar que un anterior Informe de la Fiscalía conserva su eficacia acreditativa de violencia de género ejercida sobre la trabajadora.

De manera concordante con ese panorama, el artículo 23 LOVG regula la “acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras” respecto de “las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo”, es decir, los referentes al programa específico de empleo, a las trabajadoras asalariadas (y a sus empresas) y a la Seguridad Social de las mismas o de las mujeres que trabajan por cuenta propia. Por su ldo, el artículo 26 se dedica a la acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias y dispone que respecto de los correspondientes derechos (movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo) “se realizará en los términos establecidos en el artículo 23”. Asimismo, el artículo 24 LOVG ordena el régimen de Ayudas sociales y también aclara que “la concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley”. Finalmente, los efectos de las prestaciones por desempleo, la Disposición Adicional Octava.Cinco de la Ley introduce en el texto de la LGSS una nueva Disposición Adicional respecto de “acreditación de las situaciones legales de desempleo” y alude a la orden de protección o al Informe del Fiscal.

Conviene recordar que la orden de protección confiere un estatuto integral de protección: medidas cautelares de orden civil y penal, pero también “de asistencia y protección social” (art. 544 ter.5 LECrim); las referidas al alejamiento del inculpa- do se

¹⁶ El Consejo de Estado había solicitado una mayor concreción de los supuestos en que podría utilizarse este excepcional medio de acreditar la situación de violencia, sin que su observación haya sido recogida por la Ley. La verdad es que si los trámites legalmente previstos se cumplen en sus propios términos (inicio inmediato tras la denuncia o intervención de organismo público; audiencia a víctima, agresor y Ministerio Fiscal; emisión de Auto) apenas habrá lugar a que jueguen las diversas medidas sociolaborales establecidas por la LOVG, pero en todo caso es loable que incluso se haya previsto esta situación de *interinidad*, que también puede cubrir eventuales retrasos en aquéllos.

adoptarán teniendo en cuenta, entre otros extremos, su “situación laboral” (art. 544.bis LECrim). La orden judicial de protección surgió para que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos, conforme precisaba la Ley 27/2003, que la regula; ahora se añade una nueva funcionalidad, al hacer que despliegue también sus efectos en el ámbito de una relación de Derecho Privado y, salvo excepciones, ajena al ámbito en que se produce la situación de violencia¹⁷.

III. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PREVISTAS EN LA LOVG

1. Aproximación general

Como se ha dicho, “hasta la LOGV, nuestro Derecho de la Seguridad Social no contemplaba, en ninguna de sus normas, la violencia doméstica”¹⁸. Sin querer realizar un análisis exhaustivo de la LOVG, ni circunscribimos sólo a él, lo cierto es que el acercamiento a la violencia de género desde la perspectiva de Seguridad Social nos remite obligatoriamente a comenzar por conocer las novedades legales, las posibles notas críticas, si es que las hay, y el apunte de mejoras o flancos débiles de la actual regulación de esta temática abordada por primera vez de forma integral.

Nuestro interés inicial es detenernos en el análisis de las medidas encaminadas a atender las necesidades socioeconómicas de las mujeres víctimas de la violencia de género puesto que la Ley, además del reconocimiento de un cuadro de derechos laborales, ve necesario y consecuente con el espíritu que la inspira e informa, establecer esas ayudas sociales, siempre que se cumplan unos requisitos.

Junto con las medidas de carácter netamente laboral contenidas en la LOVG¹⁹ y que tienen que ver con el acceso al empleo o con la modulación de las condiciones de trabajo ante situaciones de violencia que pudieran afectar a las trabajadoras, la LOVG articula una serie de medidas en el campo de la protección social, contenidas en el art. 21, cuya rúbrica es la de “Derechos laborales y de Seguridad Social”²⁰, y en la disp. adic. 8.^a sobre “Modificación de la Ley General de la Seguridad Social”, que comprenden:

- Adaptación de la normativa de Seguridad Social.
- Ayudas sociales supletorias.
- Ayuda específica para trabajadoras autónomas.

¹⁷ De manera indirecta, esto supone una modificación de la previsión legal conforme a la cual “la orden de protección podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración Pública”, según refiere el art. 544.ter.5 LECrim.

¹⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Actualidad Laboral*, tomo I, 2005.

¹⁹ Medidas que tratan de hacer efectivo uno de los principios rectores proclamados en el art. 2 LOVG: “garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género” (letra g).

²⁰ Dicho artículo abre, a su vez, el capítulo II sobre “Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social”.

- Asistencia social integral.
- Restricciones de derechos a los condenados/ Exclusión del derecho a pensiones y ayudas de Seguridad Social para el agresor.

A ello hay que añadir las bonificaciones en las cotizaciones empresariales como medida de fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género o con el fin de abaratar el coste de la contratación para sustituir a las víctimas de género en caso de que lleguen a la suspensión de la relación laboral.

2. Protección por desempleo: peculiaridades

A) CUESTIONES GENERALES

Entre las principales medidas, en orden a la protección social de la trabajadora víctima de violencia de género, contempladas en la LOVG, se encuentra la consideración de la suspensión y de la extinción del contrato de trabajo como situaciones legales de desempleo.

La posibilidad de acceso al desempleo se contempla, con carácter general, en el art. 21.2 LOVG, donde se establece que en “los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo [previstas en el apartado anterior] darán lugar a situación legal de desempleo”²¹. Por eso la LGSS amplía el listado de situaciones legales de desempleo, con el fin de dar cabida a los nuevos supuestos de suspensión y extinción contractuales. De este modo, se modifica, en la disp. adic. 8.ª LOVG, la LGSS [art. 208, apartados 1.1 e) y 1.2] introduciendo, como nuevas situaciones de desempleo, “[la] resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los arts. [...] 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores”²², y “[...] en el supuesto contemplado en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores”²³. En definitiva, la LGSS amplía el listado de situaciones legales de desempleo, a fin de dar cobijo a los nuevos supuestos de suspensión y extinción contractual, “lo cual es coherente con la decisión adoptada desde la óptica de la relación laboral: si los supuestos no se subsumen en otros preexistentes, sino que poseen entidad propia entre las vicisitudes que afectan al contrato de trabajo, también ha de suceder así en el desempleo”²⁴.

²¹ Para que nazca el derecho a la protección también se exige (art. 207 LGSS) estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada, tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, y no haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

²² “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”.

²³ “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: [] Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

²⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en MUERZA ESPARZA, J. (Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la violencia de Género. Aspectos Jurídico penales, procesales y laborales*, Thomson-Aranzadi, 2005, pág. 158.

Por otra parte, la reducción de la jornada de las mujeres víctimas de violencia de género (prevista en el art. 21.1 LOVG) queda al margen de la nueva protección otorgada a la suspensión o la extinción. Ello, salvo previsión convencional al respecto, teniendo en cuenta que la reducción de la jornada prevista en el ET para las trabajadoras víctimas de violencia de género lleva aparejada una disminución proporcional del salario (art. 37.7 ET), “deja en una situación económica especialmente difícil a las trabajadoras víctimas que no interrumpen por completo su actividad laboral”²⁵. Hubiera sido deseable la modificación del art. 203.3 LGSS, a fin de contemplar expresamente este supuesto como objeto de protección por desempleo parcial²⁶.

En lógica correspondencia con lo anterior, la disp. adic. 8.^a. Cinco LOVG añade una nueva disposición adicional a la LGSS, la 42.^a, relativa a la “acreditación de situaciones legales de desempleo”. Conforme a este nuevo precepto, la situación legal de desempleo derivada de la suspensión o extinción del contrato de trabajo de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género “se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

Nótese que, como algún autor ha puesto de relieve, el nuevo documento solicitado debe expedirlo el empleador y “que no se trata de una manifestación escrita de voluntad correspondiente a la trabajadora”²⁷.

B) SUSPENSIONES CONTRACTUALES

Respecto de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones por desempleo, la disp. adic. 8.^a, ap. 3, LOVG viene a modificar el art. 210.2 LGSS (relativo a la duración de la prestación por desempleo) para evitar que se excluya como cotización computada para el reconocimiento de un derecho anterior, el período de ocupación cotizada reconocida en los casos de 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 (art. 45.1 n ET). En virtud de este nuevo precepto, los períodos de ocupación cotizada que se hayan tenido en cuenta para acceder a las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión del contrato de las

²⁵ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pág. 52.

²⁶ “Artículo 203. Objeto de la protección. 1. El presente Título tiene por objeto la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley.

[...].

3. E en l desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”.

²⁷ *Ibidem*, pág. 159.

trabajadoras víctimas de violencia de género, volverán a computar para el acceso a futuras prestaciones de desempleo²⁸.

De este modo se atribuye un doble valor a las cotizaciones efectuadas antes de la suspensión del contrato “en la medida en que las mismas pueden computarse dos veces: una primera para generar la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato y otra segunda para una futura prestación que pueda solicitarse en caso de extinción del contrato”²⁹.

Esta peculiar construcción³⁰ que acaba comportando un trato muy favorable (desde el punto de vista prestacional) para la mujer³¹ no es aplicable a los casos en que las trabajadoras víctimas de violencia de género accedan a las prestaciones por desempleo en caso de extinción de la relación laboral.

Igualmente, la regla general según la cual “no se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa” (art. 210.2 LGSS) se excepciona “cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores” [por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género]. De este modo, si como consecuencia de la suspensión del contrato la víctima de violencia de género percibiera una prestación de desempleo, las cotizaciones efectuadas por la entidad gestora se computarían para el acceso futuro a una nueva prestación de desempleo (doble cómputo de la cotización)³².

C) EXTINCCIONES CONTRACTUALES

En relación con las extinciones contractuales, como ya se ha apuntado, la LOVG (disp. adic. 8.^a) ha modificado el art. 208.1.2 LGSS a fin de configurar como situación legal de desempleo la decisión de la trabajadora de resolver voluntariamente su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1 m ET). Quedan, pues, resueltas las posibles dudas acerca de la procedencia de la protec-

²⁸ Se incorpora así la propuesta efectuada por el CES en su Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres.

²⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género” en, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.): “La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades”, Thomson-Aranzadi, 2006, pág., 343.

³⁰ Cfr. el nuevo artículo 124.5 LGSS y el nuevo tenor del art. 210.2 LGSS, ambos redactados por la disp. adic. 8.^a LOVG.

³¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 159.

³² La disp. adic. 12.^a Orden TAS72972006, de 18 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenida en la Ley 30/2005, de 29-12-2005, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 establece que durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones ingresará la cotización a la seguridad social, conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral. De esta manera se evita cargar con la cotización a la empresa, lo que podría contribuir a inhibir la contratación de mujeres, únicos posibles titulares del derecho (MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006, pág. 134).

ción por desempleo en este supuesto (recuérdese que el art. 203 LGSS sólo permite el acceso a la prestación a “quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo”).

La situación legal de desempleo se acredita con la comunicación del empresario sobre la extinción del contrato, en la que debe constar la causa y fecha de efectos de dicha situación [art. 1.6 RD 625/1985, incorporado por RD 200/2006, de 17 febrero (RCL 2006, 467)], junto con la orden de protección de la víctima o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género (Disp. adic. 42.^a LGSS, introducida por la Disp. adic. 8.^a Cinco LOVG).

D) EL COMPROMISO DE ACTIVIDAD

Completa el cuadro de protección en materia de desempleo, un último beneficio relativo al “compromiso de actividad” que adquiere la trabajadora víctima de violencia de género que solicite la prestación de desempleo, ya sea por suspensión o por extinción de las reguladas en la LOVG³³.

Así, sobre el compromiso de actividad la disp. adic. 8.^a LOVG ha modificado el art. 213 LGSS, introduciendo un nuevo párrafo segundo en el apartado 2³⁴ que, ahora advierte que, para concretar el alcance del tan citado compromiso de actividad, habrá de tomarse en cuenta “la condición de víctima de violencia de género a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito”³⁵.

La aplicación indiscriminada de las normas de Seguridad Social determina que, en alguna ocasión, la víctima pierda sus derechos cuando se separa del agresor³⁶, de ahí que para evitar esos efectos perversos, el legislador haya tenido en cuenta las peculiarísimas condiciones en que se encuentran estas trabajadoras y que, en algún caso, les impidan cumplir las obligaciones impuestas por el compromiso de actividad “y no sería justo que se la penalizara con ello”³⁷.

³³ Tal compromiso, cuyo incumplimiento puede determinar la pérdida de las prestaciones de desempleo, comprende una serie de obligaciones relativas a búsqueda activa de empleo (tales como aceptar ofertas adecuadas de empleo, incluyendo las que exigen desplazamientos para el trabajador).

³⁴ Se recoge, así, la propuesta del CES en este sentido pues, como advertía, “el cumplimiento de todas estas obligaciones legales puede devenir imposible, si no llega a colocarlas en situación de riesgo”.

³⁵ Adviértase que la ley no vincula el beneficio otorgado con la orden de protección, de ahí que haya podido pensarse que la acreditación de la condición de víctima a estos efectos pueda realizarse a través de Informes o Certificados de los Servicios Sociales correspondientes (MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., págs. 137-138).

³⁶ LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 758.

³⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, cit., pág., 344.

3. Efectos de la suspensión contractual en materia de seguridad social

A) LA CONSIDERACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO COMO PERÍODO COTIZADO

Con un alcance mucho más beneficioso que el previsto respecto de otros supuestos³⁸ como excedencia para el cuidado de cada hijo, de menor acogido o de otros familiares³⁹, el art. 21.2 LOVG dispone que “el tiempo de suspensión⁴⁰ se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo”. Por otro lado, la disp. adic. 8.^a LOVG añade un apartado 5 al art. 124 LGSS cuyo tenor literal es el siguiente: “El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores⁴¹, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo”⁴².

³⁸ Los períodos de excedencia por cuidado de hijo, menor acogido o otros familiares, de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación, que exceda del período considerado como de cotización efectiva en el artículo 180 de la LGSS (1 año con carácter general, y 15 ó 18 meses según se trate de familias numerosas de categoría general o especial respectivamente), tienen la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de seguridad social, excepto para las de incapacidad temporal y maternidad (art. 36.3^a RD 84/1996 y DA 3^a RD 1251/2001, de 16 de noviembre, modificado por RD 1335/2005, de 11 noviembre). Por otra parte, el primer año de esta excedencia, cuya duración máxima es de tres años, se considerará como cotizado a la Seguridad Social para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad (art. 46.3 ET, art. 180 LGSS y art. 2 RD 1335/2005, de 11 noviembre).

La STS 14-11-2002 (RJ 2003, 3042), entiende como situación asimilada al alta a efectos de prestaciones por maternidad el primer año de excedencia para cuidado de hijos.

³⁹ Consiste en considerar como período de cotización efectiva el primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo del período de la excedencia laboral para el cuidado de cada hijo, de menor acogido, o de otros familiares. Dicho período tendrá una duración de: 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor, en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general. 18 meses si la unidad familiar tiene categoría especial. En el supuesto de que no llegue a disfrutarse un año de excedencia, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado. Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos.

⁴⁰ “En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (art. 48.6 ET).

⁴¹ A estos efectos, el art. 48.6 ET establece que: “En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

⁴² A diferencia de lo establecido respecto de las trabajadoras por cuenta propia en el art. 21.5 LOVG, no se señalan en la mencionada disposición las cotizaciones que habrán de tenerse en cuenta en dicho período de suspensión, por lo que hay que estar al desarrollo reglamentario.

Por su lado, la Disposición adicional duodécima de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, bajo la rúbrica “Cotización durante la percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género”, prescribe que “Durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones ingresará la cotización a la Seguridad Social conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral”, lo que remite al art. 214.1 LGSS; en definitiva, la base de cotización equivale al promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada

Anales de Derecho, nº 24, 2006

- El beneficio se extiende al período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el art. 48.6 ET, con independencia de cuál haya sido su duración. Ha de tenerse en cuenta que, aunque la decisión inicial está atribuida a la trabajadora, las posibles prórrogas han de contar con la supervisión del Juez.
- Esta regla de cómputo no resulta aplicable a otros supuestos de suspensión derivados de la situación de violencia de género (con consecuencias más dramáticas), tales como la incapacidad temporal o permanente a consecuencia de las lesiones que pudiera haber sufrido la víctima⁴³, y limita la duración de otras⁴⁴, especialmente en los casos de sentencia condenatoria. En este último caso, debe admitirse que la suspensión del contrato y por tanto la protección de Seguridad Social con la que se completa, persista en su duración inicial (seis meses) aun cuando el proceso judicial haya concluido, siempre que al mismo se haya puesto fin mediante sentencia condenatoria y la causa que justificó la suspensión persista tras la condena⁴⁵. Los excesos sobre la duración de la suspensión, que puedan ser acreditados como correspondientes a situaciones reales de violencia de género ante el Juez de lo Social, así como las suspensiones del contrato de trabajo provocadas por la violencia de género pero no encuadrables en el art. 48.6 ET “pueden ser períodos en blanco a efectos de cotización y constituir lagunas potencialmente importantes en la relación de protección futura, a no ser que la jurisprudencia laboral suavice el efecto de esta regla a través de la aplicación de la conocida doctrina <del paréntesis> proyectada sobre esos períodos en blanco desde el punto de vista aseguratorio”⁴⁶.
- La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo han quedado fuera del ámbito de protección de la norma⁴⁷, pudiéndose generar lagunas de co-

anteriores a la situación legal de desempleo (art. 70.1 del Reglamento General de Cotización y Liquidación, aprobado por RD 2064/1995, de 22 diciembre).

⁴³ En esa posición, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005, pág. 70; QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pág. 49.

⁴⁴ Pues como señala FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 70, si el Juez no comparte el criterio de la trabajadora, o la suspensión se prolonga, por mutuo acuerdo de las partes, Más allá de los 18 meses originales, el período de exceso no será tomado en consideración a efectos del cómputo como ocupación cotizada, por razones no fácilmente atendibles”.

⁴⁵ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, cit., pág. 140.

⁴⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 70.

⁴⁷ Al respecto, véanse las críticas de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 755; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006, págs. 140-141; QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, cit., pág. 49.

Véanse los arts. 23.1 RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, y 130 LGSS.

bertura⁴⁸, y resultando ciertamente llamativo, a la luz de la reiterada voluntad de la norma de acercarse a una protección “integral” de las situaciones de violencia así como a la vista de la Jurisprudencia del TJUE en relación con los tratamientos excluyentes o de minusvaloración de las situaciones relacionadas directamente con la maternidad, que permite contemplar el planteamiento de la LOVG sobre esta materia como una medida contraria a las directrices contra la discriminación⁴⁹. Por otro lado, y en esto resulta aun más sorprendente la carencia de la norma, si la trabajadora percibe la prestación de desempleo, cotizará por todas las contingencias (art. 214 LGSS).

- La asimilación opera con independencia de que se acceda o no a la protección por desempleo. Si se accede a la prestación, se cotiza por todas las contingencias, ingresando la empresa la aportación que le corresponda y la entidad gestora únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento de ésta de la cuantía de la prestación⁵⁰.

La disp. adic. única del RD 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social, determina el alcance de la consideración como período de cotización efectiva en las situaciones de violencia de género:

- Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género, a los efectos del reconocimiento del derecho a determinadas prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo)⁵¹, se computarán para el cumplimiento del período de cotización exigido para acceder a la prestación de que se trate, así como para la determinación de la base reguladora y, en su caso, del porcentaje aplicable para el cálculo de aquélla, y se considerará a las beneficiarias en situación asimilada a la de alta para acceder a las indicadas prestaciones.
- Durante el referido período, las beneficiarias mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- La base de cotización que se tomará en cuenta, para aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, vendrá constituida por el promedio de las bases cotizadas durante los seis meses inmediatamente anteriores a la suspen-

⁴⁸ Sobre dichas lagunas, cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71.

⁴⁹ En ese sentido, QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, cit., págs. 49-50.

⁵⁰ Hay que entender que esa previsión se aplica en aquellos casos en que la situación legal de desempleo prevista en el art. 208.1.2 LGSS, en relación con el art. 45.1.n) ET, persista al amparo de la suspensión contractual y no se genere la correspondiente protección por desempleo contributivo como consecuencia de la extinción del contrato, ya que en estos casos -art. 214 LGSS- el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las cotizaciones respectivas en la Tesorería General de la Seguridad Social, asumiendo las aportaciones empresariales y descontando de la cuantía de la prestación la aportación de la trabajadora.

⁵¹ Se excluyen las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo.

sión de la obligación de cotizar⁵². Si la beneficiaria no reuniera el citado período de seis meses de cotización, se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión.

- Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de su producción, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo de sus trabajadoras que hubieran tenido lugar como consecuencia de situaciones de violencia de género, de acuerdo con el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

B) SU CONSIDERACIÓN COMO SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA

En ciertos supuestos puede alcanzar máxima relevancia esta segunda faceta, menos espectacular, pero merced a la cual se entiende cumplido el requisito general (art. 124.1 LGSS) de que quien pretenda ser beneficiario de las prestaciones se halle en alta o situación asimilada.

4. Ayudas sociales supletorias

A) LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

Conviene recordar que el artículo Primero. Catorce de la Ley 45/2002, por vía de incorporación de un nuevo número 4 a la disp. final 5.^a LGSS (“Habilitaciones al Gobierno en materia de protección por desempleo”) autorizó al Gobierno para que estableciera una Renta Activa de Inserción (RAI)⁵³.

La RAI, definida por la LGSS como “una ayuda específica [...], dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral”⁵⁴, “es un instrumento que trata de conjugar la asistencia social y la política de empleo”⁵⁵ (en ambos casos dirigidas, sobre todo, a la inserción laboral de los desempleados más frágiles), y que utiliza un tipo de ayuda o prestación (a modo de un tercer nivel de protección) dentro del sistema de protección por desempleo, añadido, por lo tanto, a las prestaciones y subsidios” y de acuerdo con el régimen financiero y de gestión de la Seguridad Social.

⁵² Se cumplen así las previsiones efectuadas por la doctrina en el sentido de que el desarrollo reglamentario no concedería un status menor de derechos a las trabajadoras por cuenta ajena que a las trabajadoras por cuenta propia (así, LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 756.

⁵³ SEMPERE NAVARRO, A. V. *et alii*: *Políticas sociolaborales*, Tecnos, 2005, págs. 115-117. Muy recientemente, R. ESTEBAN LEGARRETA: *La renta activa de inserción*, Tirant lo Blanch, 2006.

⁵⁴ Ap. 4 añadido por el art. 1.14 e la Ley 45/2002, de 12 diciembre.

⁵⁵ VV.AA.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Thomson Aranzadi, 2005, pág. 2666.

Los programas de renta activa de inserción (en adelante, RAI) se implantan en España con la promulgación del RD 236/2000, de 18 febrero, por el que se regula un programa para el año 2000, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración en situación de necesidad, mayores de cuarenta y cinco años, siguiendo las directrices de la Unión Europea, que destacaban la idea de que una política eficaz de empleo debía combinar los ingresos económicos con unas medidas adecuadas de inserción laboral.

Sus resultados han puesto de manifiesto que, si bien debe mantenerse el doble objetivo de reinserción laboral y protección frente al desempleo en la forma diseñada en dicho programa, también deben reordenarse diferentes aspectos de su contenido para facilitar la incorporación al mismo de los trabajadores desempleados y hacer más eficaz su gestión. Por ello, el artículo 26 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha habilitado al Gobierno: «a regular para el año 2001, dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el capítulo V del Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el establecimiento de una ayuda específica, denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral». En cumplimiento de ese mandato normativo, el Real Decreto 781/2001, de 6 de julio, regula un programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años⁵⁶.

Hasta ese momento los mencionados programas habían requerido de habilitaciones específicas, pero la Ley 45/2002, además de establecer el Programa para el año 2002 (disp. Adic. 1.^a), reproduciendo las líneas básicas del precedente e introduciendo diversas novedades en cuanto a requisitos (mayores de 45 años, sin protección por desempleo ni rentas, desempleados al menos doce meses; minusválidos; emigrantes retornados; víctimas de violencia doméstica⁵⁷), compromiso de actividad⁵⁸, incorporación o baja, tramitación administrativa, acciones de inserción laboral (tutoría, elaboración de un itinerario personal, ofertas de colocación, incorporación a planes de empleo o formación y acciones

⁵⁶ Sobre el Programa de Renta Activa de Inserción para 2001, puede verse MOLINA NAVARRETE, C.: “Las rentas activas de inserción: un viaje inacabado desde la <marginalidad> a la <centralidad del sistema>”, *Relaciones Laborales*, 2003-I, págs. 443-447.

⁵⁷ Por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia. Asimismo, se requiere estar inscrito como demandante de empleo, acreditar carencia de rentas y ausencia de prestaciones por desempleo. Sobre las medidas de inserción social para las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar, SERRANO ARGÜESO, M.: “Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2004.

⁵⁸ La línea individualizadora (que, justamente, apareció sobre todo con los PRAI y similares) que he venido subrayando alcanza aquí su máximo exponente al establecerse como obligaciones de quienes se incorporan al Programa (y mientras permanezcan en él) las siguientes: 1) Proporcionar la documentación e información precisa. 2º) Participar en los programas de empleo o en las acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad. 3º) Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida. 4º) Renovar la demanda de empleo oportunamente. 5º) Comunicar las circunstancias relevantes a efectos del PRAI. 6º) Comparecer a las ofertas de empleo. 7º) Reintegrar las cantidades indebidamente percibidas. 8º) Buscar activamente empleo.

de voluntariado), Entidades colaboradoras, contenido de la ayuda⁵⁹, etc. incorporó a la LGSS una habilitación de carácter indefinido al Gobierno para que dentro de la acción protectora por desempleo pudiera establecer y regular las rentas activas de inserción⁶⁰.

Para el año 2003, el RD 945/2003, de 18 de julio, reguló el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, refiriéndose, como eventuales beneficiarios del Programa a quienes tuviesen “acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica”, siempre que estuvieran inscritos como demandantes de empleo, careciesen de derecho a protección (contributiva o asistencial por desempleo) y de rentas superiores al 75% del salario mínimo (excluida la parte proporcional de pagas extras)⁶¹.

Para 2004, sin embargo, el Gobierno se limitó a ordenar la prórroga del programa establecido para 2003. Tal decisión fue formalizada por el RD 3/2004, de 9 de enero.

El Programa de renta activa de inserción para 2005 se regula en el RD 205/2005, de 25 de febrero⁶², en condiciones similares a las de años precedentes⁶³. La duración máxima de la renta es de once meses (art. 5.5), equivaliendo al importe del 80% del IPREM vigente en cada momento⁶⁴, que se abona transcurrido 1 mes desde la admisión al programa, salvo las víctimas de violencia de género que tienen derecho a tal cantidad desde la fecha de la solicitud. Durante la percepción de la renta activa de inserción el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) no tendrá la obligación de cotizar a la Seguridad Social por ninguna contingencia. Entre las medidas especialmente adecuadas para las mujeres agredidas aparece la posibilidad de percibir un pago único equivalente a tres mensualidades de renta cuando deban de cambiar de residencia a causa de su condición (art. 7º). Otras novedades (compatibilidad parcial con trabajo, simplificación adminis-

⁵⁹ Consiste en el 75% del SMI (sin cotización alguna a cargo del INEM) y dura un máximo de diez meses, siendo compatible con ciertas becas, trabajo autónomo o a tiempo parcial (pero recuérdese el requisito sobre limitación de ingresos) o acciones de voluntariado.

⁶⁰ Cfr. CRISTÓBAL RONCERO, R.: “El programa de renta activa de inserción en la Ley 45/2002, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (coord.): *Empleo, despido y desempleo tras las reformas de 2002. Análisis de la Ley 45/2002, de 12 diciembre*, Aranzadi, 2003, págs. 277 ss.

⁶¹ El Real Decreto que reguló el programa para 2003 mejoró la protección de las víctimas de la violencia doméstica con orden de protección, al permitir que puedan cobrar la renta activa de inserción, desde el primer día a partir de su solicitud, sin esperar, como el resto de los colectivos, un periodo de tres meses.

⁶² Como novedad del Programa para 2005, se prevén “ayudas para incentivar el trabajo”, mediante las cuales se introduce una excepción a la regla general de incompatibilidad del percibo de la renta de inserción y la simultánea prestación de trabajo por cuenta propia o ajena. Los beneficiarios del Programa que comiencen a trabajar a tiempo completo y lo hagan por un tiempo inferior a seis meses, podrán simultanear su actividad con el percibo de una cantidad equivalente al 25 por 100 de la renta, sin que ello reduzca la duración de su renta activa de inserción. Cfr. LUJÁN ALCARAZ, J.: “El Programa de Renta Activa de Inserción para 2005”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2005.

⁶³ Tan similares, que se obvia el tenor del art. 23 LOVG respecto de la acreditación de la situación de violencia de género; llama la atención que se abandone el concepto anterior (“violencia doméstica”) y se adopte el nuevo, pero sin asumir el medio acreditativo querido por la Ley, lo que comporta una disfunción muy censurable.

⁶⁴ Eso supone un equivalente a 375 euros mensuales; hasta un 25% (94 euros mensuales) pueden seguir cobrando los perceptores que obtengan un empleo.

trativa, reducción del período de espera) no son exclusivas de las víctimas de violencia y tampoco parece conveniente examinarlas con mayor detalle⁶⁵.

El RD 393/2006 de 31 de marzo, prorrogó para el año 2006 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el RD 205/2005⁶⁶.

En la actualidad, el RD 1369/2006, de 24 de noviembre, regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo. Las modificaciones más importantes que incorpora el programa contenido en este real decreto, en relación con los programas anteriores, es que no se configura con una duración anual, sino que se ordena con carácter permanente (a diferencia de las ayudas autonómicas) estableciendo una garantía de continuidad en su aplicación como un derecho más (lo que garantiza la estabilidad y continuidad de su aplicación)⁶⁷ y con la misma financiación que el resto de las prestaciones y subsidios por desempleo, también la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la renta, conforme a lo establecido en los apartados 1 y 4 del art. 218 LGSS, es decir por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia (de la misma forma como se hace cuando se percibe el subsidio por desempleo, con lo que esta regla acerca sin duda la RAI a una prestación más del desempleo). Se establece la percepción de la RAI desde la solicitud, eliminando el período de espera de un mes que se venía aplicando en años anteriores, lo que demoraba la percepción durante ese período. El programa que se ha aprobado hoy mantiene contenidos de la regulación anterior. Así, los colectivos protegidos siguen siendo los desempleados con especiales dificultades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar las actuaciones necesarias para facilitar su inserción laboral, que sean parados de larga duración mayores de 45 años, emigrantes retornados, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género⁶⁸, y se reincorpora a las víctimas de violencia doméstica⁶⁹. Además, la ayuda para cambio de residencia de las víctimas de violencia de género o doméstica se incluye en la disposición transitoria primera del Real Decreto hasta tanto se establezca una financiación y consignación presupuestaria de esa ayuda al margen del sistema

⁶⁵ Durante el año 2004, de las 56.422 personas que participaron en el Programa de Renta Activa de Inserción, 5.533 fueron víctimas de violencia doméstica.

⁶⁶ Un total de 4.087 mujeres víctimas de violencia de género fueron beneficiarias del programa de Renta Activa de Inserción durante 2005, que supone casi el 10% del total de 49.666 perceptores que hubo de media en ese mismo año.

⁶⁷ Y configura la prestación como un derecho subjetivo de obligado reconocimiento si se reúnen los requisitos establecidos al efecto. Cuando el legislador pide que se configure como un derecho está subrayando su entronque con las prestaciones de desempleo, configuradas de ese modo por la LGSS y normas concordantes. Se trata de abandonar el terreno de las ayudas, sometidas al albur de la aprobación anual de un reglamento y a la existencia de fondos económicos con los que hacer frente a su pago.

⁶⁸ Podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto los recogidos en los párrafos a) y b), a saber: ser mayor de 45 años y demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante 12 o más meses.

⁶⁹ A los efectos de este programa, la violencia doméstica contemplada en el artículo 173 del Código Penal queda limitada a la ejercida sobre el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad o sobre los hijos o los padres.

de protección por desempleo. Por último, este real decreto deroga el RD 393/2006, de 31 de marzo, por el que se prorroga para el año 2006 el Programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y de dificultad para encontrar empleo, regulado por el RD 205/2005, de 25 de febrero⁷⁰.

c) Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto los recogidos en los párrafos a) y b).

B) LA AYUDA SOCIAL ESPECÍFICA PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE CAREZCAN DE RECURSOS ECONÓMICOS

En cierta forma supletoria de la anterior puede considerarse la ayuda económica prevista en el artículo 27 LOVG y financiada con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, dirigida a las víctimas de violencia de género para las que quede acreditada insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo⁷¹. Se trata de un derecho subjetivo mediante el que la LOVG asegura uno de sus principios rectores, recogido en su art. 2.e), cual es garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

Conforme al mencionado precepto, “cuando las víctimas de violencia de género⁷² careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias⁷³, recibirán una ayuda de pago único siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional”⁷⁴. Se trata de una

⁷⁰ La nueva regulación, cumple con el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, firmado el 9 de Mayo de 2006 por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, y da una mejor respuesta a las directrices sobre el empleo de la Unión Europea. Asimismo supone un cambio sustancial en cuanto a la naturaleza y alcance de la prestación, de modo que, recogiendo en parte los contenidos de los programas anteriores, incorpora importantes mejoras.

⁷¹ Las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan suspendido su contrato de trabajo conforme al art. 45.1 n) ET no pueden solicitar la ayuda, aun cuando no tuviesen los períodos de cotización precisos para acceder a la prestación o subsidio por desempleo. No ocurre lo mismo respecto de las trabajadoras que, por no poder certificar la necesidad de la suspensión para garantizar su protección (por ejemplo, pidiendo una excedencia voluntaria), no tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo. De modo similar, podrían solicitar la mencionada ayuda las trabajadoras en situación de incapacidad permanente que no reúnan los requisitos para acceder a la prestación por desempleo en sus modalidades contributiva y asistencial.

⁷² Advirtiéndose que el precepto no alude a las “trabajadoras” sino a las “víctimas de violencia de género”.

⁷³ El umbral de ingresos coincide con el exigido para la percepción del subsidio por desempleo (art. 215.1.1 LGSS). Únicamente se tendrán en cuenta las rentas o ingresos de que disponga o pueda disponer la solicitante de la ayuda, sin que se computen a estos efectos las rentas o ingresos de otros miembros de la unidad familiar que convivan con la víctima. Si la solicitante de la ayuda tuviera responsabilidades familiares, se entenderá que cumple el requisito de carencia de rentas cuando la renta mensual del conjunto de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional (art. 4 RD 1452/2005).

⁷⁴ Si se conoce el dato de que la mayoría de las víctimas tienen menos de 50 años la referencia a la edad y su relación con las dificultades de empleabilidad de la mujer recortan las posibilidades de que gran número de maltratadas puedan recibir tal ayuda (es por ello, tal vez y entre otras cosas, por lo que la memoria económica que acompaña a la Ley estima que esta medida afectará a menos de 570 personas). Siendo lógico que los derechos económicos recaigan antes en las

renta mínima, de carácter asistencial, que pretende hacer frente a una situación similar a la que define el Sistema de Seguridad Social para acceder a las prestaciones no contributivas⁷⁵.

El contenido de la ayuda remite a una prestación de tracto único⁷⁶ y equivalente al importe de seis meses de subsidio por desempleo⁷⁷, si bien aumenta en los casos de minusvalías⁷⁸ o de responsabilidades familiares⁷⁹, “dando cabida a uno de los aspectos de la Ley en que se manifiesta con mayor claridad la necesidad de contemplar las situaciones de violencia como discriminaciones múltiples”⁸⁰.

Su concesión y abono corresponde a “las Administraciones competentes en materia de servicios sociales”, que son las Comunidades Autónomas en prácticamente todos los casos⁸¹. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 del art. 21 LOVG, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima⁸². Este informe, necesario para el reconocimiento del derecho, se emitirá por el SPE competente con carácter excepcional y para el momento en que se tramite la concesión de la ayuda, “pues deben quedar salvaguardados los objetivos principales perseguidos por la política de empleo, uno de los cuales es asegurar políticas adecuadas de integración laboral a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades, garan-

mujeres más maduras y con situaciones de personas a su cargo, lo cierto es que no deberían hacerse tan difíciles para el resto de víctimas.

⁷⁵ Y que podría haberse regulado como una nueva modalidad de aquéllas (QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, cit., pág. 59).

⁷⁶ El CES considera que debería ser una opción de la mujer la forma de percepción de la misma, ya sea como pago único o mensual.

⁷⁷ A su vez, el actual art. 217.1 LGSS establece que la cuantía del subsidio equivale al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

⁷⁸ Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo. A los efectos del RD 1452/2005, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en el art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (disp. adic. RD 1452/2005).

⁷⁹ En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.

⁸⁰ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, cit., pág. 59.

⁸¹ El MTAS reembolsará el importe íntegro de estas ayudas a la Administración que hubiera efectuado el pago, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca mediante el sistema de cooperación aplicable a la relación entre dicho Ministerio y la Administración (art. 8 RD 1452/2005).

⁸² En la apreciación de la edad, se tendrá en cuenta aquellas edades de las que el SPE, de acuerdo con su experiencia, pueda inferir la dificultad para la inserción laboral. Por lo que se refiere a las circunstancias relativas a la preparación general o especializada de la víctima, se estimará, fundamentalmente, aquellos supuestos de total falta de escolarización o, en su caso, de analfabetismo funcional. En la valoración de las circunstancias sociales se atenderán las relacionadas con la situación de violencia sufrida y su repercusión en la participación o aprovechamiento de los programas de inserción, con el grado de minusvalía reconocido, así como cualesquiera otras que, a juicio del SPE competente, puedan incidir en la empleabilidad de la víctima (art. 5 RD 1452/2005).

tizándoles la aplicación de políticas activas de empleo, garantía que constituye, a su vez, uno de los fines del Sistema Nacional de Empleo, por lo que, en el caso de que desaparezcan o se modifiquen las circunstancias que hagan prever la no empleabilidad de la víctima, el itinerario de inserción profesional debe ser retomado⁸³.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el art. 23 LOVG (orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal).

Se trata de ayudas compatibles 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 Sexual⁸⁴.

Dicha ayuda social ha sido regulada por el RD 1452/2005, de 2 de diciembre, y podrá percibirse, si se reúnen los requisitos legal y reglamentariamente exigidos, a partir del día 18 de diciembre de 2005 (fecha de entrada en vigor)⁸⁵.

5. Singularidades en la protección social de las trabajadoras autónomas

Las prestaciones de desempleo no amparan a los trabajadores autónomos y, en consecuencia, las mujeres que sean autónomas y víctimas de violencia de género no acceden a las prestaciones de desempleo previstas en el art. 21.2 LOVG. Así, aunque el grueso de la protección que el sistema de Seguridad Social dispensa a las víctimas está pensado para las trabajadoras por cuenta ajena, también la LOVG ha introducido una específica norma pensando en quienes posean la condición de “trabajadoras por cuenta propia”.

El art. 21.5 LOVG califica como situación asimilada al alta el período de “cese de actividad”⁸⁶ de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género (acreditada en los términos del art. 23 LOVG) que sea necesario para hacer valer su protección o su derecho a la asistencia social integral, con un máximo de seis meses⁸⁷. Durante ese período se suspende la obligación de cotizar, pero se considera como período de cotización efectiva, tomando como base de cotización la media de los seis meses anteriores (art. 21.5 LOVG); si la beneficiaria no reuniera este período se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión.

⁸³ Exposición de Motivos RD 1452/2005.

⁸⁴ Ayudas económicas de carácter económico para las víctimas de delitos dolosos y violentos con resultado de muerte o de lesiones corporales graves o daños graves en la salud física o mental, o sus causahabientes, incompatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios fijadas en sentencia por los mismos hechos. Silencia la LOVG la compatibilidad de estas ayudas con las previstas por las Comunidades Autónomas.

⁸⁵ Las normas autonómicas que se ocupan de la violencia de género prevén apoyos económicos compatibles con los mencionados. Sobre los mismos, SERRANO ARGÜESO, M.: “Las posibilidades de incorporación...”, cit.

⁸⁶ Expresión que tanto puede apuntar hacia la paralización temporal como definitiva de la actividad.

⁸⁷ Parece que se ha pensado en una duración exclusiva de seis meses, aunque tampoco ha quedado del todo claro que se trate de un máximo.

Por lo demás, a diferencia de lo previsto para las trabajadoras asalariadas en el art. art. 124.5 LGSS, a las trabajadoras autónomas no se les excluye ninguna prestación, ni siquiera la incapacidad temporal, acaso porque “su situación es de alta pura y simple”⁸⁸.

6. Asistencia social integral

A través de la LOVG se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar, entre otros fines, el de “reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más alta eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico” [art. 2.c) LOVG].

La compleja red de administraciones locales y autonómicas que desarrollan funciones en el ámbito de los servicios sociales es requerida por la LOVG a la hora de asegurar el derecho de las víctimas de violencia de género a cuidados “de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral” (art. 19.1 LOVG). La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios “de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional” (art. 19.1 LOVG).

Esta multidisciplinariedad se corresponde con la necesidad de facilitar a las víctimas información adecuada sobre sus derechos, atención psicológica, apoyo social, seguimiento de sus reclamaciones de derechos, apoyo educativo a la unidad familiar, formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos y apoyo a la formación e inserción laboral (art. 19.2 LOVG).

Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

El Convenio firmado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General del Poder Judicial en orden a posibilitar la “teleasistencia” de las mujeres que lo precisen también constituye un buen ejemplo de colaboración institucional en orden a la consecución de los objetivos de asistencia integral perseguidos⁸⁹.

⁸⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, cit., pág. 756.

⁸⁹ A finales de 2004, el ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha este servicio estatal y gratuito que, a través de un teléfono móvil con GPS, permite la protección y localización de las mujeres víctimas de la violencia de género durante las 24 horas del día. Las mujeres deben solicitar el servicio en los servicios sociales de sus ayuntamientos. El programa fue concebido a través de un convenio entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). El Gobierno ha destinado 18 millones de euros al servicio. La colaboración del Consejo General del Poder Judicial, como autoridad judicial competente para la emisión de Orden de Protección, resulta de sumo interés para facilitar a las víctimas de violencia de género, a través de los juzgados que tramitan estos procedimientos, información y orientación de los recursos de apoyo existentes. El protocolo firmado tiene como principal objetivo facilitar una información puntual y ágil a las mujeres con orden de protección de la existencia del Anales de Derecho, nº 24, 2006

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ha llevado a cabo la firma de protocolos de colaboración con diversos organismos, al objeto de impulsar y desarrollar, en el ámbito de sus respectivas competencias, actuaciones conjuntas dirigidas a facilitar una información puntual y ágil de la existencia del servicio de teleasistencia móvil para la protección de las víctimas de violencia de género de todo el país, así como de los trámites a llevar a cabo para acceder al mismo. Los protocolos articulados hasta la fecha son:

- Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y Fiscalía General del Estado (17 de marzo de 2005).
- Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General de la Abogacía Española (15 de marzo de 2005).
- Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General del Poder Judicial (2 de marzo de 2005).
- Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Secretaría de Estado de Justicia (20 de abril de 2005).
- Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Estado de Seguridad (20 de abril de 2005).

Quizá sea este lugar adecuado para recordar que las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores⁹⁰.

IV. LA ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO CONDICIÓN DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CARÁCTER SOCIAL

Principal requisito subjetivo para que se aplique la LOVG es la exigencia de que la trabajadora en cuestión sea “*víctima de violencia de género*”. Como se ha dicho, no basta con ser víctima de violencia doméstica; hay que probarlo⁹¹. Este es un requisito

servicio de teleasistencia móvil, así como de los trámites a llevar a cabo para acceder al mismo. Para ello, el CGPJ remitirá a los jueces y magistrados competentes en materia de protección a la víctimas de violencia de género información relativa al programa para que informen a las mujeres con orden de protección del servicio.

⁹⁰ En tal sentido se pronuncia el art. 28 LOVG, al tiempo que remite a la legislación específica en la materia. Sobre el particular, cfr. art. 25 LPGE 2007: “El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores de edad”. El citado Informe del Senado francés subraya la obligación que las Corporaciones Locales de Gran Bretaña poseen de facilitar un alojamiento inmediato siempre que se considere que es lo mejor para la mujer que aún comparta hogar con su pareja.

⁹¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, cit., pág. 347.

que se exige para poder ejercer todos los derechos que se reconocen en el ámbito de la relación laboral (cfr. art. 23 LOVG) o funcionarial (cfr. art. 24 LOVG), incluso en el trabajo por cuenta propia (cfr. art. 23 LOVG), así como para acceder a la protección por desempleo que se ofrece cuando la violencia doméstica determina la pérdida temporal o definitiva del empleo (disp. adic. 42.^a LOVG) y, finalmente, para obtener las ayudas sociales y económicas a que se refiere la LOVG (cfr. art. 27.3 LOVG). Sin perjuicio de que la empresa pueda aceptar vías acreditativas de menor intensidad (en cuyo caso ni la empresa ni la trabajadora obtendrían los beneficios de Derecho Público previstos en la LOVG)⁹², son dos los títulos documentales que puede aportar la mujer:

- Una orden de protección a su favor, adoptada con arreglo al art. 544 ter de la LECrim y expedida por el correspondiente Juzgado (de Violencia sobre la Mujer o de Primera Instancia e Instrucción), en los casos en que “existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 135 del Código Penal resulte una situación objetiva de riesgo para la misma que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección reguladas en este artículo”. La orden de protección confiere un estatuto integral de protección: medidas cautelares de orden civil y penal, pero también “de asistencia y protección social” (art. 544.ter.5 LECrim); las referidas al alejamiento del inculcado se adoptarán teniendo en cuenta, entre otros extremos, su “situación laboral” (art. 544.bis LECrim). El procedimiento judicial para obtener la orden de protección es ágil y sencillo, prevé un trámite de audiencia a la víctima o su representante legal, al solicitante y al agresor, trámite al que será convocado también el Ministerio Fiscal. Celebrada la audiencia, el juez resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que adopte. Durante el primer año (2004) que tuvo vigencia esta figura los Jueces emitieron un total de 21.329 órdenes de protección, de las que 4.496 lo fueron a favor de mujeres extranjeras; por descontado, la vigencia temporal de las mismas es muy heterogénea.
- El informe del Ministerio Fiscal será también título hábil para la acreditación referida cuando el mismo indique que existen indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección⁹³; ahora bien, pese a la dicción de la norma, cuando recaiga resolución judicial denegando la orden solicitada, sería erróneo pensar que un anterior Informe de la Fiscalía conserva su eficacia acreditativa de violencia de género ejercida sobre la trabajadora⁹⁴.

⁹² En opinión de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, cit., pág. 71, “teniendo en cuenta la trascendencia de la independencia económica de la víctima de violencia de género cabe dudar de si era éste el mejor mecanismo posible”.

⁹³ El Consejo de Estado había solicitado una mayor concreción de los supuestos en que podría utilizarse este excepcional medio de acreditar la situación de violencia, sin que su observación haya sido recogida por la Ley.

⁹⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, cit., pág. 108.

BIBLIOGRAFÍA

ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 30, 2005.

BLASCO RASERO, C.: “La Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género: perspectiva social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 128, 2005.

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

CORREA CARRASCO, M. (Coord.): *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Thomson-Aranzadi, 2006.

DÍAZ AZNARTE, M. T.: “Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2005.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bormarzo, 2005.

GALA DURÁN, C.: “Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2005.

GARCÍA NINET, J. I.: “Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género” (I, II y III), *Tribuna Social*, núm. 170, 2005.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: “El acoso moral por razón de género”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2004.

-“Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja”, en *Actualidad Laboral*, núm. 7, 2005.

MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (Coord.): *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario*, Thomson-Aranzadi, 2006.

MARTÍN VALVERDE, A.: “La Ley de Protección Integral contra la Violencia de <Género>: análisis jurídico e ideológico”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2006.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, 2006.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Las nuevas leyes <antiacoso>: ¿tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo -mobbing-?”, *La Ley*, 28 de enero de 2004.

-Las dimensiones socio-laborales de la "lucha" contra la "violencia de género": a propósito de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 264, 2005.

PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “Las reformas laborales, de empleo y de Seguridad Social efectuadas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, 2005.

PEÑAFORT LORENTE, R. de: *Una juez frente al maltrato*, Editorial Debate, 2005.

PUEBLA PINILLA, A. de la: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2005.

QUINTANILLA NAVARRO, B. “Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas Laborales*, núm. 80, 2005.

RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudio, jurisprudencia y formularios*, Thomson-Civitas, 2005.

ROJAS RIVERO, G. P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005.

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L.: “Incidencia de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en el ámbito laboral”, *Información Laboral*, núm. 14, 2005.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre”, en MUERZA ESPARZA, J. (Coord.): *Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico Penales, Procesales y Laborales*, Thomson-Aranzadi, 2005.

-“La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: una introducción para laboristas”, *Aranzadi Social*, núm. 4, 2005.

SERRANO ARGÜESO, M. “Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2005.