



DERECHOS LABORALES **DE LAS MUJERES VÍCTIMAS** **DE VIOLENCIA MACHISTA**

CCOO ★★★★★
comisiones obreras de Madrid



DERECHOS LABORALES
DE LAS MUJERES VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA MACHISTA

DERECHOS LABORALES
DE LAS MUJERES VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA MACHISTA

Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista

Promueve: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Secretaría de las Mujeres de CCOO de Madrid

DL: M-28438-2022

Son nuestros derechos. Nos queremos vivas.

ÍNDICE

1. Introducción	9
2. Acreditaciones de la condición de víctimas de violencia de género	13
3. Derechos laborales y de la Seguridad Social de las víctimas de violencia de género	17
4. Modificaciones de condiciones de trabajo	19
5. Suspensión del contrato de trabajo	25
6. Extinción del contrato de trabajo	29
7. Bonificaciones	31
8. Incentivos	35
9. Faltas de asistencia o puntualidad	39
10. Algunas cuestiones sobre las acreditaciones de víctimas de violencia de género	43
11. Prestaciones por desempleo	49

12. Renta activa de inserción	53
13. Ayuda social	57
14. Prestaciones por muerte y supervivencia de víctimas de violencia de género	67
15. Medidas formativas e inserción laboral	73
16. Medidas de prevención en el ámbito laboral	77
17. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia sexual	79
18. ¿Qué podemos proponer desde Comisiones Obreras de Madrid en la negociación colectiva de los planes de igualdad en relación con la materia?	91
Normativa de referencia	101



1. INTRODUCCIÓN

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, sitúa la violencia de género como uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Y es por ello que insta a los poderes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, a cumplir con su obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Uno de los principales cambios es que la Ley saca la violencia de género del ámbito privado y lo sitúa como un **problema público** manifestándose como el **símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad** “se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

Es importante señalar que la Ley limita el ámbito de actuación a la violencia a la ejercida por parte de un hombre a una mujer que sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** establece dentro de sus medidas el ampliar la definición de violencia de género a todos los tipos de violencia contra las mujeres contenidos en el Convenio de Estambul, esto es: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación fuera del ámbito de relación que establece la LO 1/2004; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso sexual y el acoso por razones de género, el aborto forzado y la esterilización forzada. No obstante, acuerda que todo lo referido a la atención y la recuperación -con reconocimiento de dere-

chos específicos de las mujeres víctimas de cualquier acto de violencia contemplado en el Convenio de Estambul, y no previsto en la LO 1/2004, se registrará por las leyes específicas e integrales que se dicten al efecto de adecuar la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia-. Esto significa que los derechos contenidos en esta guía se van a referir a mujeres víctimas de violencia de género que sean o hayan sido cónyuge, o estén o hayan estado ligadas al agresor por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

La Ley Orgánica 1/2004 establece en el título II los derechos de las mujeres víctimas de violencia, abarcando tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas. Concretamente, las medidas de protección en el ámbito social modifican los arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4 y 55.5 del Real **Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato. En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes a los arts. 17, 20, 29 y 30 de la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública**.

Por su parte, la **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid** regula en su art. 22 el establecimiento de un programa específico de empleo para las víctimas de la Violencia de Género destinado a mejorar su empleabilidad, su inserción o reinserción laboral y, en definitiva, su autonomía.

También se recogen en el art. 23 medidas destinadas a proteger a las mujeres que ostentan una relación funcional, estatutaria o laboral con la Comunidad de Madrid, y son, asimismo, objeto de regulación los ámbitos sanitario, laboral y educativo, en los cuales se arbitran medidas específicas de atención a las víctimas con la finalidad de prestarles un tratamiento adecuado a su especial situación, facilitarles la inserción o reinserción laboral y asegurar el mínimo perjuicio posible a los menores en edad escolar.

Respecto al concepto de violencia de género, la Ley autonómica amplía el ámbito de actuación, además de lo recogido en la LO 1/2004, e incluye:

- Las agresiones físicas o psíquicas ejercidas a mujeres con discapacidad, por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia.
- Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.
- La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.
- La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
- El acoso sexual en el ámbito laboral.
- Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
- El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.



2. ACREDITACIONES DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Qué necesita una mujer para acceder a estos recursos?

Para el acceso a estos derechos es imprescindible que la mujer que es víctima de violencia de género acredite su situación a través de lo que se conoce como título habilitante, que será el documento por el cual le permitirá acceder a estos derechos. Estos supuestos están regulados en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 contra la Violencia de Género, bastando cualquiera de ellos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Además de lo expuesto, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, determina que la sentencia condenatoria por violencia de género aunque no sea firme y el atestado elaborado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género bastarán para acreditar tal situación. No obstante, para el caso de que no haya presentado denuncia establece que bastará:

- Resolución administrativa por acoso sexual o acoso por razón del sexo.
- Informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género elaborado por los servicios sociales y redes de la Administración pública autonómica y local y los servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de la violencia de género. El informe técnico y la resolución administrativa serán vinculantes para la Dirección General de la Mujer, que los tendrá que validar y supondrá acceso inmediato al título habilitante.
- Los informes técnicos motivados, que se eleven a la Dirección General de la Mujer, por el personal de la Administración pública que desempeñe su trabajo como profesional sanitario, educativo, de salud mental, o cualquier otro que se establezca reglamentariamente, en los que se proponga que se conceda a la mujer la condición de víctima de violencia de género.

Por su parte, la Ley Integral 1/2004 en su artículo 22 recoge que en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Dentro de la Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, se dispone en el anexo 2 la relación de organismos, recursos y servicios que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, acreditan las situaciones de violencia de género, siendo en la Comunidad de Madrid los siguientes:

- Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid.
- Dispositivos de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid cuya gestión sea directa por empleadas y empleados públicos.

Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid

Alcalá de Henares, Alcobendas, Alcorcón, Algete, Aranjuez, Arganda del Rey, Boadilla del Monte, Centro de emergencia 5 del Ayuntamiento de Móstoles, Collado Villalba, Colmenar de Oreja, Coslada, Fuenlabrada, Galapagar, Getafe, Humanes de Madrid, Las Rozas de Madrid, Leganés, Majadahonda, Mancomunidad “2016”, Mancomunidad “El Alberche”, Mancomunidad “La Encina”, Mancomunidad “La Maliciosa”, Mancomunidad “Las Cañadas”, Mancomunidad “Los Pinares”, Mancomunidad “Pantueña”, Mancomunidad “Sierra Norte”, Mancomunidad “Sierra Oeste”, Mancomunidad “Suroeste”, Mancomunidad “THAM”, Mancomunidad “Vega de Guadalix”, Mancomunidad MISECAM, Mancomunidad MISSEM, Móstoles, Navalcarnero, Parla, Pinto, Rivas Vaciamadrid, San Agustín de Guadalix, San Fernando de Henares, San Sebastián de los Reyes, Torrejón de Ardoz, Tres Cantos, Valdemoro, Velilla de San Antonio, Villalbilla.



3. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Qué derechos laborales y de la Seguridad Social tiene la trabajadora víctima de violencia de género?

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

- La reducción o a la re-ordenación de su tiempo de trabajo¹. ✓
- A la movilidad geográfica². ✓
- Al cambio de centro de trabajo³. ✓
- A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo⁴. ✓
- A la extinción del contrato de trabajo⁵. ✓

¹ Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

² Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

³ Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 11.b de Estatuto de los Trabajadores y 2.b redacc Real Decreto-ley 6/2019; art. 14.2 y 3 redacc Real Decreto-ley 6/2019, art. 45.1. n y 48.8 redacc Real Decreto-ley 6/2019; arts. 165.5, 267.1. b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social; disp. adic. Única del Real Decreto 1335/2005; disp. adic. 3ª de la Orden TMS/83/2019.

⁵ Art. 21.1 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores; art. 52.d del Estatuto de los Trabajadores; art. 53.4 redacc Real Decreto-ley 6/2019; art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores; art. 55.b y disp. Adic. 19ª redacc Real Decreto-ley 6/2019; art. 267.1.a. 5ª de la Ley General de la Seguridad Social; art. 286.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



4. MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando una mujer trabajadora sea víctima de violencia de género, para poder hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, puede necesitar modificar su jornada de trabajo o, incluso, cambiar el centro de trabajo, mediante la adopción de las siguientes medidas:

Respecto de la jornada de trabajo

Este derecho viene recogido en el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y establece que las víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las siguientes posibilidades:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- 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.
- A realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Cambio del centro de trabajo.

Recolocación en otra empresa del grupo⁶

Las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la plantilla las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a estas trabajadoras que ejerciten su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tienen derecho a una bonificación.

¿Y si hay un despido en el ejercicio de estos derechos?

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,

⁶ Art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de conformidad con el apartado 5, letra b, del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué derechos tienen las empleadas públicas que sean víctimas de violencia de género?

También tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid modificó algunos preceptos de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid estableciendo en su art. 23 que las empleadas públicas, tanto funcionarias, como laborales y estatutarias, de la Comunidad de Madrid víctimas de Violencia de Género, podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral -a estos efectos, el título habilitante exigido para la aplicación de estas medidas es el recogido en esta Ley-. Concretamente:

- Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración de la Comunidad de Madrid.
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión, cuando se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios. En tales supuestos el órgano de la Administración de la Comunidad de Madrid competente en cada caso estará obligado a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

- Derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Si bien acuerda que cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.





5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo podrá suspenderse 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 conformidad con lo establecido en el art.45.1.N) del Estatuto de los Trabajadores.

Desde el 8 de marzo de 2019 la situación de violencia de género interrumpe el cómputo de duración de:



Los contratos en prácticas.



Para la formación y el aprendizaje.

Del mismo modo, puede pactarse que interrumpa el cómputo del período de prueba. Por otra parte, la trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Duración de la suspensión del contrato

El apartado 10 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad

del derecho de protección de la víctima requiriéndose la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Situación que da lugar a la suspensión del contrato de trabajo

En los términos previstos en los arts.165.5 y 267.1.b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión del contrato de trabajo dará lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y de desempleo. Durante el período de suspensión, las beneficiarias mantienen el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y, siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Las empresas deben efectuar la comunicación a la TGSS del inicio y la finalización de las suspensiones del contrato que se produzcan por este motivo, en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de su producción. Si formalizan un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora con un contrato suspendido tienen derecho a una bonificación.

Quando se produzca la reincorporación, ésta se ha de realizar en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Base de cotización

La base de cotización que se toma en cuenta consiste en el promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar.

En el caso de que la beneficiaria no reuniera este período, se tiene en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión. Durante la suspensión, la entidad

gestora ha de ingresar la cotización conforme a lo establecido para los supuestos de extinción laboral.

Trabajadoras por cuenta propia

De conformidad con lo establecido en la Ley 20/2007, art.1 f y 3 redacc Real Decreto-ley 6/2019, la trabajadora autónoma víctima de violencia de género puede suspender su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral durante 6 meses, con suspensión de la obligación de cotización, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, y su situación será considerada como asimilada al alta.

Para el cálculo de la base de cotización se tomará el equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.



6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo podrá extinguirse 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, de conformidad con el apartado 1, letra m, art. 49 ET.

Para el acceso a estas medidas relacionadas con la extinción del contrato de trabajo se requiere la acreditación de la condición de víctima, con independencia de la necesaria comunicación que de su situación ha de efectuar la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la extinción del contrato de trabajo dará lugar a situación legal de desempleo. Por otra parte, esta extinción puede dar acceso a la jubilación anticipada.

Igualmente, la relación contractual puede extinguirse por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a finalizar la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



7. BONIFICACIONES

Bonificaciones por contratación y sustitución

Según las condiciones de contratación, las empresas que contraten trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género pueden beneficiarse de bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social.

También se incentiva con bonificaciones la contratación realizada para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que, temporalmente, tenga que apartarse de su puesto de trabajo y cuando haya tenido que dejar su empleo anterior, puede percibir una compensación en el caso de que la nueva contratación suponga una minoración de sus ingresos, así como ayudas en caso de ser necesario un cambio de residencia.

Cuantía por contratación

La Ley 43/2006 en sus arts. 2.4, 2.4 bis y 2.6, y el RD 1917/2008 en su art. 9 y disp. Final 1ª, establece que la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, da lugar a las siguientes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social:

- Contratación indefinida. Si la contratación es a tiempo completo, aunque no reúnan la condición de estar en desempleo, da derecho, desde la fecha

de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 €/mes (1.500 €/año) durante 4 años.

- **Contratación temporal.** Se tiene derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, o en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 €/mes (600 €/año), durante toda la vigencia del contrato.

Las bonificaciones por contratación indefinida previstas son de aplicación en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con dichos convenios.

Cuantía por sustitución

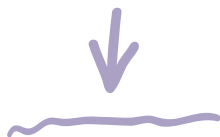
La Ley Orgánica 1/2004 en su art. 21.3 recoge que las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

En cualquier caso, cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

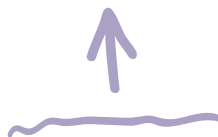
Trabajadora autónoma

De conformidad con el art. 32 de la Ley 20/2007 redacc Real Decreto-ley 29/2018, desde 1 de enero de 2019 las víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia

o Autónomos (RETA), pueden beneficiarse en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de los efectos del alta, alternativamente.



Si optan por cotizar por la base mínima que corresponda: de una reducción consistente en una cuota única mensual de 60 euros, que comprende tanto las contingencias comunes (por importe de 51,50 euros), como por las contingencias profesionales (por importe de 8,50 euros) quedando estas trabajadoras excepcionadas de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.



Si optan por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda: de una reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes en cada momento, incluida la incapacidad temporal.



8. INCENTIVOS

Derecho a la compensación salarial de las mujeres víctimas

El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, recoge en su art. 11 que las mujeres que hayan decidido extinguir su contrato laboral al verse obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y formalicen un nuevo contrato indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a 6 meses que implique una disminución salarial, tienen derecho a un incentivo.

El incentivo consiste en la percepción por meses de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500€/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses.

Se considera que existe dicha disminución salarial cuando la base de cotización resultante del nuevo contrato de la trabajadora sea inferior a la del anterior contrato extinguido. A estos efectos se toma el promedio de las bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, durante los 6 meses, o período de tiempo inferior, anteriores a la fecha de extinción del contrato anterior y el promedio de las bases de cotización siguientes a la fecha de vigencia del nuevo contrato, por períodos de 6 meses. En el supuesto de que el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos sean a tiempo parcial, el cálculo se efectuará de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

Incentivos para facilitar la movilidad geográfica

Igualmente, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, recoge en su art.10 que las víctimas de violencia de género que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual en tales condiciones, pueden recibir subvenciones para financiar los siguientes gastos derivados de dicho traslado:



Gastos de desplazamiento.

Para cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como de los familiares a su cargo que convivan con ella, desde la localidad de origen a la del nuevo destino. Su cuantía consiste en:

- Si el desplazamiento es en transporte público el importe del billete o pasaje dentro de la tarifa correspondiente a la clase segunda, turista o equivalente.
- Si se utiliza vehículo particular la cuantía establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular, a la que se añade el importe de los peajes que se justifiquen.



Gastos de transporte de mobiliario y enseres.

En la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el IPREM mensual vigente.



Gastos de alojamiento.

Para cubrir los gastos generados por el alojamiento, incluyendo el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la beneficiaria y de los familiares a su cargo que convivan con ella, en la localidad de nuevo destino.

La duración es de los 12 primeros meses de vigencia del contrato.

La cuantía máxima es de 10 veces el índice público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente.



Gastos de guardería y de atención a personas dependientes.

Para cubrir los gastos del primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo.

La duración es de los 12 primeros meses de vigencia del contrato.

La cuantía máxima de la ayuda es de 4 veces el IPREM mensual vigente.

Se considera que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamiento con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia puede ser inferior.



9. FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

El art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género regula que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se considerarán justificadas siempre que estén motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Igualmente, se considerarán justificadas las ausencias totales o parciales al trabajo por una mujer funcionaria.

Despido objetivo por faltas de asistencia

Conforme a los arts. 53.4 redacc Real Decreto-ley 6/2019 y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores, estas ausencias o faltas de puntualidad no computan como faltas de asistencia, sin que puedan dar lugar a despido objetivo o el empresario pueda esgrimir las para proceder a su despido disciplinario.

En estos casos el despido ha de ser declarado nulo y la trabajadora puede optar, de conformidad con el art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores, por extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización y salarios de tramitación correspondientes. Igualmente, será nulo el despido que tenga su

causa en el ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de su derecho a la tutela judicial efectiva o en los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Empleadas Públicas

La Disposición Adicional 3ª de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 69 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y establece que en los casos en los que las funcionarias víctimas de Violencia de Género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.





10. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LAS ACREDITACIONES DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ya hemos explicado que para el acceso a estos derechos será imprescindible que la mujer que es víctima de violencia de género acredite su situación, a través de lo que se conoce como título habilitante, que será el documento por el cual le permitirá acceder a ellos, supuestos que están regulados en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 contra la Violencia de Género y en el artículo 31 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Ahora bien, el procedimiento de emisión de la acreditación administrativa se ajustará a las características propias de la organización y procedimientos de cada Administración Pública competente, y se iniciará con la solicitud de la interesada de la acreditación administrativa de la situación de violencia de género. Concretamente, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid regula en su art. 31 que con carácter ordinario se tendrá acceso al título habilitante en los siguientes supuestos:



En caso de que se haya presentado denuncia:

- Sentencia condenatoria por violencia de género, aunque no sea firme.
- Resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género.

- Orden de protección o medida cautelar vigente, a favor de la víctima de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona solicitante es víctima de la violencia de género.
- Atestado elaborado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género.



En caso de que no se haya presentado denuncia:

- Resolución administrativa por acoso sexual o acoso por razón del sexo.
- Informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género elaborado por los servicios sociales y redes de la Administración pública autonómica y local y los servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de la violencia de género.

El informe técnico y la resolución administrativa serán vinculantes para la Dirección General de la Mujer, que los tendrá que validar y supondrá acceso inmediato al título habilitante.

- Los informes técnicos motivados, que se eleven a la Dirección General de la Mujer, por el personal de la Administración pública que desempeñe su trabajo como profesional sanitario, educativo, de salud mental, o cualquier otro que se establezca reglamentariamente, en los que se proponga que se conceda a la mujer la condición de víctima de violencia de género.

En el caso de la Comunidad de Madrid, la Dirección General de Igualdad deberá valorar si estos informes técnicos acreditan la condición de víctima de violencia de género y el acceso al título habilitante, en el plazo máximo de un mes.

Además de lo expuesto, con carácter general se podrá requerir que aporte la siguiente documentación:

- Solicitud en modelo oficial establecido por cada Administración Pública competente, firmada por la solicitante, en la que se haga constar su

solicitud de emisión de la acreditación administrativa de la situación de violencia de género.

- Copia del DNI/ NIE/ pasaporte de la solicitante, salvo que la solicitante autorice o consienta expresamente a la Administración Pública su consulta.
- Autorización de comunicación y tratamiento de datos personales firmada por la solicitante, de conformidad con la legislación vigente de protección de datos de carácter personal.
- Si se trata de víctimas de violencia de género con sentencia condenatoria, cuando la pena o penas impuestas en esta (por ejemplo, pena de alejamiento, prohibición de residencia, prohibición de comunicación, prohibición de porte de armas) estén extinguidas por prescripción, muerte del penado, cumplimiento de la condena u otras causas, o si en su momento se dictó orden de protección en su favor, pero las medidas impuestas ya no se encuentran en vigor, se aportará copia de la sentencia, auto, orden de protección o resolución que proceda.

La acreditación administrativa de la situación de violencia de género será entregada a la mujer que lo solicite junto con un documento en el que conste que ha sido informada de sus derechos como víctima, de los recursos existentes, de la posibilidad de denuncia, y del derecho a la justicia gratuita.

¿Qué ocurre si la víctima no dispone de la sentencia o la orden de protección?

En este caso, en la solicitud podrá autorizar a la Administración Pública competente para que la sentencia y la orden de protección sean solicitadas por esta a los Puntos de coordinación de las Órdenes de Protección que poseen acceso a los datos del Sistema de Registros Administrativos de Apoyo a la Administración de Justicia (SIRAJ).

¿Y si la solicitante no quiere aportar la sentencia porque se relatan en ella hechos de carácter muy sensible que podrían suponer una revictimización?

En el caso de que los hechos probados de la sentencia contengan extremos especialmente sensibles para la intimidad de la víctima cuya utilización pueda suponer su revictimización, podrá aportarse una certificación del fallo testimoniada por el Juzgado.





11. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La suspensión de la relación laboral o la resolución voluntaria por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género se considerará en situación legal de desempleo y devengará prestación por desempleo, de conformidad con lo establecido en los arts. 45.1.n y 48.8 del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 165.5 y 267.1. b. 2ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Acreditación para la prestación

Según el art. 267.1. b.2ª de la Ley General de la Seguridad Social, para el acceso a este recurso, será necesaria la comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral. Servirá de acreditación de la situación legal por desempleo, 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. A los efectos del compromiso de actividad que el trabajador desempleado ha de suscribir, el Servicio Público de Empleo competente ha de tener en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a los efectos de atender el cumplimiento de las obligaciones que del mismo se derivan.

Reducción de jornada

En caso de acceder a la prestación por desempleo desde una situación de reducción de jornada por la misma causa, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se han de computar incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido si no hubiera existido dicha reducción.

Suspensión del contrato

La trabajadora que, en virtud del art.48.8 del Estatuto de los Trabajadores, se haya visto obligada a suspender su contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género se considerará en situación legal de desempleo en las siguientes condiciones⁷:

- El tiempo de permanencia en desempleo no se considera como derecho anterior, a efectos de las cotizaciones que han de ser computadas para futuros derechos de desempleo.
- Se computan las cotizaciones realizadas durante la percepción de la prestación por desempleo por esta causa de suspensión, a efectos de devengar futuras prestaciones.

Durante el período de percepción de estas prestaciones por suspensión de la relación laboral, la entidad gestora ingresa las cotizaciones según lo establecido para el supuesto de extinción de la relación laboral.

⁷ Todo ello, de conformidad con el art. 165.5 de la Ley General de la Seguridad Social.





12. RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

El Real Decreto 1369/2006 en su art. 2 y disposición adicional 1ª, regula la renta activa de inserción. Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el denominado “Programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actividades encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado laboral.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo, siendo suficiente la inscripción.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.
- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- 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 Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Si se han visto obligadas a cambiar su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de la renta activa de inserción o durante su percepción, pueden percibir en un pago único una ayuda suplementaria de 3 meses de renta activa de inserción.

La ayuda se puede solicitar en las oficinas del Servicio Público de Empleo, pidiendo cita previa o a través de su página web, desde la sede electrónica del SEPE si dispone de certificado digital, DNI electrónico o clave.

Salida al extranjero

En caso de salida al extranjero, interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos, si bien no se interrumpe la inscripción cuando la solicitante acredite que se ha producido por matrimonio o nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y siempre que la estancia haya sido igual o superior a 15 días, art. 3 Real Decreto 1369/2006.

Asimismo, tampoco interrumpe la inscripción la salida a países del Espacio Económico europeo y Suiza para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, siempre que la estancia sea inferior a 90 días.





13. AYUDA SOCIAL

De conformidad con el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, las víctimas de esta violencia pueden recibir una ayuda económica abonada en un pago único. Aunque es una ayuda de carácter estatal el procedimiento de tramitación será el que al respecto haya aprobado la Comunidad o ciudad Autónoma en la que se solicite esta ayuda.

La finalidad de esta medida es garantizar los derechos económicos de aquellas mujeres con insuficiencia de recursos y especialidades para obtener un empleo, a fin de facilitar su integración social. La cuantía abonada en un pago único va a depender de las responsabilidades familiares, grado de minusvalía de la víctima o de alguno de los familiares a su cargo.

En la Comunidad de Madrid, se regula mediante la Orden 218/2013, de 13 de marzo, por la que se aprueban las normas reguladoras para la concesión directa de ayudas económicas de pago único recogidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Procedimiento de tramitación en la Comunidad de Madrid

Por su parte, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid determina que el Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tramitará la ayuda de pago único prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28

de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. Además en su art. 18 establece que con independencia de la percepción de estas ayudas, las beneficiarias de las mismas podrán participar en los programas de inserción y reinserción laboral diseñados y puestos en marcha por parte de la Comunidad de Madrid, y que esta ayuda será compatible con las demás ayudas y las rentas a las que legalmente tengan derecho.

Acuerda crear un Fondo Económico de Emergencia, gestionado por el órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de Violencia de Género (reconocidas en ley autonómica), que será financiado con cargo a los Presupuestos de la Comunidad de Madrid y será objeto de desarrollo reglamentario. Para la percepción de las ayudas recogidas en el presente artículo, se habrá de acreditar la situación de violencia conforme a lo establecido en la ley autonómica sobre el título habilitante.

La Orden 218/2013, de 13 de marzo, por la que se aprueban las normas reguladoras para la concesión directa de las ayudas económicas de pago único -recogidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género-, en la Comunidad de Madrid se establece una serie de requisitos:

- No haber sido beneficiaria anterior de esta misma ayuda, aun en el caso de que la solicitante pudiera aportar nueva acreditación de una situación de Violencia de Género.
- Acreditar la situación de violencia de género y tener vigente el título que acredita tal situación, tanto en el momento de la presentación de la solicitud como al serle concedida la ayuda.
- Ser residente en cualquier municipio de la Comunidad de Madrid.
- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. A estos efectos solo se tienen en cuenta las rentas o ingresos de la solicitante de la ayuda, sin computarlas de otros miembros de la unidad familiar que convivan con la víctima.

- Tener especiales dificultades para obtener un empleo en el momento en que se tramite la concesión de la ayuda, que se acreditará a través de un Informe del Servicio Público de Empleo.

La dificultad de la solicitante para encontrar un empleo puede ser transitoria y fundamentada en causas que podrían desaparecer o modificarse.

No obstante, y con carácter excepcional, podrían apreciarse casos en que a la solicitante se la considere inempleable, por ejemplo, las mujeres de edad avanzada -más de 60 años- que nunca han accedido al mercado laboral por distintos motivos, como son haberse dedicado al cuidado del hogar o de familiares dependientes desde siempre, o con un grado de discapacidad muy elevado, o que son desempleadas de muy larga duración.

La tramitación de este procedimiento se puede realizar por medios electrónicos -si la solicitante dispone de DNI electrónico o uno de los certificados reconocidos por la Comunidad de Madrid- o de forma presencial en los lugares habilitados para ello.

El órgano responsable es la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, la Viceconsejería de Familia, Juventud y Política Social y la Dirección General de Igualdad, que dictará la resolución concediendo o denegando mediante orden motivada en el plazo de 3 meses desde la entrada de la solicitud en el Registro de la Consejería. La Orden pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de reposición ante el propio órgano que la ha dictado, en el plazo de 1 mes desde el día siguiente a la notificación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de 2 meses.

Régimen de compatibilidades

El art. 27. de la LO 1/2004 establece que estas ayudas serán compatibles únicamente con las ayudas económicas recogidas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, aunque deberán computarse como ingreso. Y también con cualquier otra de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

Esta ayuda es compatible con el percibo de las pensiones de invalidez, de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, y no tiene, en ningún caso, la consideración de renta o ingreso computable a efectos de éstas, y desde el 5 de agosto de 2018.

Con independencia de la percepción de esta ayuda, las beneficiarias podrán participa en los programas de inserción y reinserción laboral diseñados y puestos en marcha por parte de la Comunidad de Madrid.

Es aplicable lo dispuesto sobre inembargabilidad, art.607 LEC, a los embargos ordenados en el ámbito de procedimientos judiciales y administrativos que tengan por objeto las ayudas concedidas a las víctimas de violencia de género por tal condición.

- Apéndice sobre las ayudas económicas recogidas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual: Los criterios para determinar el importe de las ayudas vienen recogidos en el art.6 y en ningún podrá superar la indemnización fijada en la sentencia. Tal importe se determinará mediante la aplicación de las siguientes reglas, en cuanto no supere la cuantía citada:
 - De producirse situación de incapacidad temporal, la cantidad a percibir será la equivalente al dúplo del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) diario, durante el tiempo en que el afectado se encuentre en tal situación después de transcurridos los seis primeros meses.
 - De producirse lesiones invalidantes, la cantidad a percibir como máximo se referirá al IPREM mensual vigente en la fecha en que se consoliden las lesiones o daños a la salud y dependerá del grado de incapacitación de acuerdo con la siguiente escala:


Incapacidad permanente parcial:
cuarenta mensualidades.


Incapacidad permanente absoluta:
noventa mensualidades.


Incapacidad permanente total:
sesenta mensualidades.


Gran invalidez:
ciento treinta mensualidades.

- En los casos de muerte, la ayuda máxima que se puede percibir será de ciento veinte mensualidades del (IPREM) vigente en la fecha en que se produzca el fallecimiento.
- El importe de la ayuda se establecerá mediante la aplicación de coeficientes correctores sobre las cuantías máximas previstas en el apartado anterior, en la forma que reglamentariamente se determine y en atención a:
 - La situación económica de la víctima y del beneficiario.
 - El número de personas que dependieran económicamente de la víctima y del beneficiario.
 - El grado de afectación o menoscabo que sufriera la víctima dentro de los límites de aquella situación que le correspondiera de entre las previstas por el artículo 6.1.b) de esta Ley.

En el supuesto de que la afectada sea víctima de violencia de género en los términos previstos en el artículo 2.1 de esta Ley, el importe de la ayuda calculado de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores se incrementará en un veinticinco por ciento. En los casos de muerte, la ayuda será incrementada en un veinticinco por ciento para beneficiarios hijos menores de edad o mayores incapacitados.

- En el supuesto contemplado por el artículo 2.5 de esta Ley, la ayuda consistirá únicamente en el resarcimiento de los gastos funerarios que hubieran satisfecho efectivamente los padres o tutores del menor fallecido, en la cuantía máxima que reglamentariamente se determine.
- En los supuestos de delitos contra la libertad sexual que causaren a la víctima daños en su salud mental, el importe de la ayuda sufragará los gastos del tratamiento terapéutico libremente elegido por ella, en la cuantía máxima que reglamentariamente se determine.

Será procedente la concesión de esta ayuda aun cuando las lesiones o daños sufridos por la víctima no sean determinantes de incapacidad temporal.

En cualquier caso, la ayuda prevista por este apartado será compatible con la que correspondiera a la víctima si las lesiones o daños sufridos produjeran incapacidad temporal o lesiones invalidantes.

Cuantía

El art. 27 de la LO 1/2004 establece que el importe es:

- Con carácter general: 6 meses de subsidio por desempleo.
- Con responsabilidades familiares:
 - 12 meses de subsidio por desempleo, con un/a familiar a cargo o con un/a menor acogido/a.
 - 18 meses de subsidio por desempleo, con dos o más familiares a cargo o menores acogidos/as, o un/a familiar y un menor acogido/a.
- Con un grado de discapacidad igual o superior al 33%:
 - 12 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima no tuviera responsabilidades familiares.
 - 18 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a su cargo un/a familiar o un/a menor acogido/a.
 - 24 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a su cargo dos o más familiares o menores acogidas/os, o un/a familiar y un/a menor acogido/a.
- Con un/a familiar a cargo o un/a menor acogidas/os, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%:
 - 18 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a su cargo un/a familiar o un/a menor acogido/a.
 - 24 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a su cargo dos o más familiares o menores acogidas/os, o un/a familiar y un/a menor acogido/a.

- Cuando la víctima de violencia de género con responsabilidades familiares o el/la familiar o menor acogida/o con quien conviva tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 65%: 24 meses de subsidio de desempleo.
- Cuando la víctima de violencia de género y el/la familiar o menor acogida/o con quien conviva tuvieran reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%: 24 meses de subsidio por desempleo.

Desde el 5 de julio de 2018 se incluye de manera expresa a la víctima de violencia de género y a sus hijos e hijas o padres (en caso de fallecimiento de aquélla) entre los beneficiarios de la ayuda económica prevista para víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, con mejoras respecto del resto de beneficiarios (L35/1995, redacc L6/2018).

La ayuda tributa a efectos de IRPF.

Sobre el Informe del Servicio Público de Empleo

El art. 5 del RD 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004: “El informe del Servicio Público de Empleo competente deberá hacer constar que la mujer solicitante de esta ayuda, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad por su participación en los programas de empleo específicos establecidos para su inserción laboral”.

En la Comunidad de Madrid, el personal técnico de las Oficinas de Empleo realiza la valoración del caso a petición de la DGM, y el informe es finalmente emitido por la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Consejería de Empleo, Turismo y Cultura).

Son tres los factores (la edad de la solicitante, falta de preparación general o específica y las circunstancias sociales) que han de ser valorados de manera individual y de manera conjunta respecto a su incidencia en la capacidad de inserción profesional de la víctima y sobre la mejora de su empleabilidad. El informe puede sustentarse sólo en uno de los factores.

- Respecto a la edad de la mujer solicitante de esta ayuda no constituye un requisito determinante para poder acceder a la ayuda económica, por lo que no existe un tramo de edad determinado para poder percibir la ayuda, aunque hay que tener en cuenta que, para poder tener especiales dificultades para obtener un empleo, es preciso poder trabajar. Por todo ello, para la valoración de la edad, se tendrán en cuenta aquellas edades de las que el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con su experiencia, pueda inferir la dificultad para la inserción laboral.
- En cuanto a la falta de preparación general o especializada se tendrán en cuenta especialmente las siguientes circunstancias, formación de la mujer y experiencia laboral de la mujer, incluyendo sector, categoría y jornadas laborales que haya tenido.
- También se valorarán las circunstancias sociales, entre ellas: circunstancias familiares y de salud (incluidas la secuelas físicas o psicológicas derivadas de la violencia sufrida), si es una mujer extranjera o tiene alguna discapacidad, la situación de la violencia sufrida (la duración, su afectación y repercusión en su día a día), también otras circunstancias como las relativas a su lugar de residencia (si es entorno rural o urbano), el proceso judicial, etc.





14. PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de estas prestaciones se considera como cotizado el período de suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género.

Pensión de viudedad

Para poder acceder a la pensión de viudedad desde las situaciones de separación judicial o divorcio se requiere que el cónyuge superviviente sea acreedor de la pensión compensatoria y que ésta quede extinguida por la muerte del causante.

La Jurisprudencia, que es la doctrina que han sentado los Tribunales en la interpretación y aplicación de las leyes (citamos entre otras las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 12-12-17, 20-1-16, 27-6-17, 30-5-11), ha interpretado que: sin embargo, tienen derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, acrediten que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio, tanto si nunca la tuvieran reconocido como si simplemente se les hubiera exigido, siendo irrelevante la ulterior reanudación de la convivencia como pareja de hecho con quien haya sido su esposo, mediante sentencia firme o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento o, en defecto de sentencia, por orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal, así como cualquier medio de prueba admitido en derecho, como por ejemplo la existencia de actuaciones penales.

La persona que haya sido condenada por la comisión de un delito de lesiones de su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación:

- Pierde la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda, cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión. En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementa las pensiones de orfandad si las hubiere.
- No les es abonable la pensión por orfandad de la que tuvieran que ser beneficiarios los hijos.

Atención. El requisito de ser víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio no puede ser interpretado en el sentido de que se tengan que mantener los actos de violencia de género contra la beneficiaria hasta el momento de dictado de la sentencia de separación o divorcio, sino en el que haya sido víctima en un momento anterior a esa sentencia. Tampoco es necesario que la violencia subsista en ese momento; y es suficiente si se acredita la existencia de violencia con posterioridad a la sentencia de separación matrimonial, pero con anterioridad a la de divorcio.

La jurisprudencia entiende que la prueba para acreditar la situación de violencia de género al tiempo de la separación matrimonial debe ser interpretada de una manera flexible, de forma que se tiene derecho a la pensión de viudedad por ser víctima de violencia de género acreditando tal condición por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho.

Orfandad

Con la Ley 3/2019, de 1 de marzo, que modifica algunos artículos de la Ley General de la Seguridad Social, se creó una nueva prestación de orfandad para hijos víctimas de violencia contra la mujer que cumplan los requisitos de cotización previa, con las siguientes especialidades:

- La persona beneficiaria de la prestación debe ser el hijo/a del causante víctima contra la mujer que se halle en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a una pensión de orfandad.

- La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Si hay más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas puede elevarse hasta el 118% de la base reguladora, no pudiendo ser inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

Tanto la pensión como la prestación de orfandad son compatibles con la obtención de rentas del trabajo o pensión de viudedad por parte del que sea o haya sido cónyuge del causante; y también con la obtención de rentas del trabajo por el/la huérfano/a. La pensión de orfandad con causa en el fallecimiento como consecuencia de violencia contra la mujer es compatible con otra pensión de orfandad de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

La persona beneficiaria de la pensión de orfandad causada por víctima de violencia contra la mujer tiene derecho al incremento previsto para la orfandad absoluta, que debe alcanzar en ese caso el 70% de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluida las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si hay una persona beneficiaria de esta pensión el importe conjunto de las mismas puede ser hasta el 118% de la base reguladora, no pudiendo ser inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

Este mismo incremento se incorpora a personas que perciban de esta pensión de orfandad en caso de personal de la administración pública, en la Ley de Clases Pasivas del Estado.

La Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género, ya en vigor, y permite que las/os menores huérfanas/os por violencia de género pueden cobrar su pensión de orfandad tras ser adoptadas/os por familiares, siempre y cuando el hogar no llegue a un límite de renta establecido, que es que los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miem-

bros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Llegando a superar dicho límite se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente, esta recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión o prestación recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.

Igualmente, añade que cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión o prestación de orfandad hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese o, en su caso, la prestación de orfandad, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En cualquier caso, se presumirá la orfandad absoluta cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor supérstite y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente.





15. MEDIDAS FORMATIVAS E INSERCIÓN LABORAL

Las medidas formativas y de inserción laboral están reguladas en los arts. 5.3, 22.1.d y 23.2.d del RD 395/2007, los arts. 5, 6 y 7 del RD 1917/2008; el art. 7.1 de la OM TAS/2307/2007 y los arts. 3.3 y 25 de la OM TAS/718/2008.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género son consideradas destinatarias de las acciones de formación en demanda, relacionada con la actividad de la empresa, con carácter prioritario; así como las trabajadoras desempleadas son colectivo prioritario destinatario de las acciones de formación de oferta, según las necesidades del mercado, con posibilidad de acceder a becas y ayudas.

Por otra parte, dentro del itinerario de inserción sociolaboral se puede incluir la realización de un programa formativo específico que cuenta con dos fases, siendo el técnico especializado quien ha de determinar si la víctima de violencia de género requiere su participación en las dos fases del programa o sólo en la segunda:

- Fase de preformación, cuyo objetivo es facilitar el desarrollo de habilidades sociales y una cualificación básica.
- Fase de formación profesional para el empleo, cuyo objetivo es proporcionar a las participantes formación profesional para el empleo de acuerdo con la formación en oferta.

A efectos de procurar el mayor nivel de inserción sociolaboral, las acciones formativas se han de desarrollar fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación en los que, al menos, el 60% de las participantes sean contratadas a la finalización del curso.

Durante el tiempo de participación en una acción formativa la mujer tiene derecho a percibir una beca por asistencia de 10€/día lectivo hasta la finalización del curso. Esta beca es compatible con las ayudas y becas establecidas para la formación en demanda y oferta, y se conceden de acuerdo con el mismo procedimiento. También son compatibles con la prestación o subsidio de desempleo, o con la renta activa de inserción.

Programa de inserción sociolaboral

El Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo adopta un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo. Estas medidas de actuación son:

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

El plazo para acceder a las medidas del programa es el siguiente, en función de la forma de acreditación de la condición de víctima de la violencia de género:

- En el supuesto de sentencia condenatoria, durante los 24 meses posteriores a su notificación. Para acceder a los incentivos para facilitar la movilidad geográfica o para compensar diferencias salariales, y cuando la víctima participe en el programa formativo específico, este plazo de 24 meses se incrementa por el tiempo que dure la participación en dicho programa.

- En los supuestos de resolución judicial que hubiere adoptado medidas cautelares o de la orden de protección, durante la vigencia de las mismas.
- En el caso del informe del Ministerio Fiscal, hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.

La gestión de las subvenciones de este Programa corresponde a los servicios públicos de empleo u organismo de la Comunidad Autónoma competente en materia de políticas de empleo. En la Comunidad de Madrid, será el Servicio Público de Empleo (SECM).

Estos plazos pueden ser concurrentes y de aplicación sucesiva, de acuerdo con la evolución de la situación de la víctima.

Pueden también ser beneficiarias las mujeres víctimas de la violencia de género incorporadas al programa de renta activa de inserción por esta causa, art. 2 y disp. Tans. 1ª del Real Decreto 1369/2006.

Están previstos unos Puntos de atención a las víctimas de violencia de género por personal especializado en el ámbito de competencias del SEPE.

Itinerario de inserción sociolaboral

El art. 6 del RD 1917/2008 establece que los Servicios Públicos de Empleo deben prestar una atención individualizada, por personal técnico especializado para el diseño del itinerario de inserción sociolaboral de la víctima de violencia de género, señalándose específicamente dicha condición para la aplicación de criterios de prioridad. Las acciones de orientación para el empleo se realizan de manera individual o en acciones generales.



16. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid recoge en su art. 9 medidas de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral:

- La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.



17. DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual sitúa las violencias sexuales, tanto en su expresión física como también simbólica, como una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de nuestra sociedad y que afectan de manera específica y desproporcionada a mujeres y niñas. En su exposición de motivos pretende tratar las violencias sexuales como una Cuestión de Estado, para que dejen de ser una cuestión individual y sean una cuestión social, sacándolas del ámbito privado y situarlas en la esfera pública.

Concretamente, la Ley establece medidas para garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien con los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales. Estas ayudas serán compatibles con las establecidas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; con las previstas en el 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; y con las establecidas en el Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. También serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones establecidas por sentencia judicial.

La Ley propone la modificación del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto de Básico del Empleado Público y del Estatuto del Trabajo Autónomo para

equiparar los derechos de las víctimas de violencia sexual a las víctimas de violencia de género en el marco de las relaciones de pareja, expareja o relaciones de análoga afectividad, aún sin convivencia.

Por otra parte, incluye algunas modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y modificaciones en el Código Penal en relación a los delitos de acoso sexual, acoso sexual cometido por autoridad o funcionario público y delitos contra la integridad moral.

Modificaciones en el contrato de trabajo

Las trabajadoras víctimas de violencia sexuales tendrán derecho para hacer efectiva su protección o asistencia social integral:

- A la reducción con disminución de la parte proporcional del salario.
- A la reordenación del tiempo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- A realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido. Siempre que en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas por la persona.

Estos supuestos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

Abandono del puesto de trabajo

Cuando se vean obligadas a abandonar el puesto en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a:

- A la movilidad geográfica y al cambio del centro de trabajo.
- A la adaptación de su puesto y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- A la extinción del contrato de trabajo. No obstante, en los supuestos de suspensión con reserva del puesto de trabajo (art. 48.8 ET), tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave.

Además, en estos casos tendrá 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. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

En cualquier caso, el traslado o cambio de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 meses y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Despidos

En caso de despido objetivo o disciplinario de la trabajadora víctima de violencia sexual que venga motivado por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos que tienen reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, será nulo.

Prestaciones por desempleo

Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

La suspensión del contrato por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia sexual dará lugar a situación legal de desempleo. Se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección en favor de la víctima o, en su defecto, con cualquiera de los documentos acreditativos de su condición que se regula en el art. 36 de esta Ley.

Reanudación de la prestación o subsidio por desempleo

Respecto a las trabajadoras por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los 24 meses desde el inicio de la suspensión, la ley incluye la violencia sexual como uno de los motivos que debe acreditar la trabajadora como origen del cese de su actividad. En este caso, si tras el cese en el trabajo por cuenta propia la trabajadora tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando la trabajadora opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior. El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los 15 días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Compromiso de actividad

Respecto al compromiso de actividad la ley establece que el servicio de empleo público tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

Jubilación anticipada

En los supuestos de extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia sexual dará acceso a modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora.

Bonificaciones

Las empresas que formalicen contrato de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, tendrán derecho a:

- A una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes si el contrato se celebra para sustituir a trabajadoras víctimas de la violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta bonificación la recibirán durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida.
- A una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante 6 meses si el contrato se celebra para sustituir a trabajadoras víctimas de la violencia sexual que hubiera ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o el cambio del centro de trabajo.

En cualquier caso, la Ley señala que cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Siempre que las ausencias o faltas al trabajo vengan motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas. Se considerarán que vienen motivadas por esa situación cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Este derecho podrán ejercerlo sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

Trabajadoras por cuenta propia que causen cese en su actividad

Siempre que el cese venga motivado para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social se les considerará en situación de cese temporal de la actividad y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de 6 meses. Este período será considerado como de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y su situación será considerada como asimilada al alta. Para ello, 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.

En las situaciones legales de cese de actividad causadas por violencia sexual, el plazo para solicitar el reconocimiento de la situación legal de cese comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

Programa específico de empleo

Se incluirá dentro de los Planes Anuales de Políticas de Empleo (art. 11 de Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo) un programa específico para víctimas

sexuales inscritas como demandantes de empleo, incluyendo medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Ayudas e inserción laboral

Las trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo y que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales tendrán derecho en el momento de demandar un empleo a:

- Participar en las ayudas de contenido económico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Participar en programas específicos de inserción laboral.

Funcionarias públicas

Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a:

- La reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos en que se establezca el Plan de Igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.
- A la movilidad geográfica de centro de trabajo, con traslado a otro puesto de trabajo de su propio cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos, la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente lo solicite. En cualquier caso, este traslado tendrá la consideración de forzoso.
- A la excedencia. Ello sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la mis-

ma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sean de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. En cualquier caso, durante los 2 primeros meses la funcionaria tendrá derecho a percibir retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- Respecto de las ausencias totales o parciales al trabajo, siempre que sean motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda.

Todo ello, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.

Acreditaciones

Para el reconocimiento de los derechos a la movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, o las ayudas económicas descritas en el art. 41, la Ley recoge en su art. 37 que deberán acreditarse las situaciones de violencias sexuales con:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar en favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencias sexuales.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Ad-

ministración competente, de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.

- Cualquier otro título, siempre que esté previsto en la legislación sectorial que regule el acceso a cada uno de los derechos y recursos. Concretamente, en la Comunidad de Madrid se contemplan la sentencia condenatoria por violencia de género aunque no sea firme y el atestado elaborado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género. En caso de que no se haya presentado denuncia bastará resolución administrativa por acoso sexual o acoso por razón del sexo; informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de violencia sexual elaborado por los servicios sociales y redes de la Administración pública autonómica y local y los servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de la violencia sexual; los informes técnicos motivados, que se eleven a la Dirección General de la Mujer, por el personal de la Administración pública que desempeñe su trabajo como profesional sanitario, educativo, de salud mental, o cualquier otro que se establezca reglamentariamente.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Ayudas económicas

La Ley, en su art. 41, establece que las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a percibir una ayuda económica equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo cuando reúnan los siguientes requisitos:

Quando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En el supuesto de que sean víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando esta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional.

El importe de esta ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. Esta ayuda podrá prorrogarse una sola vez siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos.

Estos importes serán superiores en los siguientes casos:

- Cuando la víctima tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el importe será equivalente a 12 meses de subsidio de desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión social.
- Cuando la víctima tenga personas a su cargo, 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 discapacidad en grado igual o superior al 33%, prorrogable por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

Importante: estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, y con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula la renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; y con las ayudas establecidas en el Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se regula el ingreso mínimo vital.

Prestación de orfandad

La Ley recoge en su exposición de motivos el concepto de feminicidio sexual como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, y en este sentido modifica el art.224.1 de la Ley General de la Seguridad Social para ampliar la prestación de orfandad que se creó a partir del 2 de marzo de 2019 para hijos víctimas de violencia contra la mujer, a los hijos e hijas de la causante fallecida por alguno de los supuestos sexuales contemplados en esta ley, con las siguientes especialidades:

- El beneficiario de la prestación debe ser el hijo del causante víctima contra la mujer que se halle en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a una pensión de orfandad.
- La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Acceso a la vivienda

La Ley establece que las Administraciones públicas promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales al parque público de vivienda y a los programas de ayuda de acceso a la vivienda, en los términos que reglamentariamente se determine. De igual forma, promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales a los establecimientos residenciales y otros centros de atención a las personas en situación de dependencia.



18. ¿QUÉ PODEMOS PROPONER DESDE COMISIONES OBRERAS DE MADRID EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN RELACIÓN CON LA MATERIA?

Desde CCOO-Madrid proponemos incluir en la negociación colectiva de los planes de igualdad, dentro del eje de violencia machista, medidas de prevención y medidas destinadas a la recuperación y asistencia de la mujer en situación de violencia, con la finalidad de que socialmente se contribuya a la reparación integral de la víctima incluyendo a las hijas e hijos menores que se vean afectados.

- Realizar un protocolo interno de ayuda a víctimas de violencia de género, que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el que se defina la/s persona/s que serán referentes en este procedimiento.
- Garantizar la difusión y conocimiento de esta Guía entre todas las personas trabajadoras de la empresa.
- Realizar formación en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género para las personas que sean referentes en la empresa y que estén designadas en el protocolo de actuación ante mujeres víctimas de violencia de género.
- Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

- Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la mujer.
- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad.
- Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
- Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Introducir en la negociación ayudas económicas directas, a fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, concretamente:
- Prestación por cargas familiares: Creación de una línea presupuestaria de ayuda a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
 - Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima. Siempre que estos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000 €.
 - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.

- Prestación por cambio de domicilio. Ofrecer una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género. Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales. Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

- Fondo Social. En el marco de la negociación del próximo convenio colectivo, incluir la situación de víctima de violencia de género, como contingencia protegida mediante las prestaciones del Fondo Social.

Esta protección podrá extenderse también a los hijos de la víctima.

- Préstamo de vivienda. Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 3.000 €.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante

informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- Préstamos o anticipos. Las víctimas que puedan acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.
- Comedores de empresa. Las víctimas sujetas a régimen de turnos, tanto si trabajan a turno fijo, como si lo hacen en régimen de dos o tres turnos, que tengan derecho a la utilización del comedor subvencionado, cuando realicen los turnos de mañana y tarde.
- Fondos ayuda escolar. Visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades.

Otras medidas destinadas a ampliar los derechos laborales reconocidos en la Ley Integral 1/2004

- Respecto a la reducción de la jornada de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.
- Respecto a la reordenación del tiempo de trabajo. La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
- Respecto a los permisos. A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

- Respecto a la excedencia por razón de violencia de género. La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y de derechos pasivos.
- Respecto a la recolocación en otra empresa del Grupo. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:
 - Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo restando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

Otras medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género

- Acceso al centro de trabajo con coche particular. La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo. Para ello, las mujeres trabajadoras víctimas de VG tendrán derecho a Plazas de garaje en sus centros de trabajo.
- Disposición de teléfono de empresa. El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador

A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- Seguimiento de los horarios de trabajo. Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cual la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- Supresión de desplazamientos externos. La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las me-

didat organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

- Teletrabajo. En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.
- Vacaciones. Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Más medidas de apoyo médico y de asistencia social y legal a las víctimas

- Asistencia Médica. La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- Asistencia Social. Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc., incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras. Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

Medidas específicas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de taller, lugar de trabajo y horarios o turnos, con la finalidad de garantizar la seguridad necesaria a la víctima, en el mismo sentido se tomarán las medidas legales necesarias.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

En cualquier caso, tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLPT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

No obstante, se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.





NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20570
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- 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.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.
- 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.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de julio, de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras medidas de carácter económico.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.
- Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.
- Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.

