

Las medidas de protección laboral y de Seguridad Social a las víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha: a raíz de los recientes cambios normativos y favorecer el fomento de su autonomía personal y económica



María José Romero Rodenas

Catedrática de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social



MINISTERIO
DE IGUALDAD

Las medidas de protección laboral y de Seguridad Social a las víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha: a raíz de los recientes cambios normativos y favorecer el fomento de su autonomía personal y económica



María José Romero Rodenas

*Catedrática de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social*

2025

Proyecto de Investigación concedido mediante Resolución de 04/09/2024, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se conceden ayudas a la investigación en el año 2024 (DOCM 11 de septiembre de 2024).

ÍNDICE

I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
II. INTRODUCCIÓN	15
III. MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	19
IV. MEDIDAS RELATIVAS A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	35
1. Reducción y/o adaptación de la jornada de trabajo.....	35
1.1. Normativa reguladora	35
1.2. Contenido del derecho	36
1.3. Efectos económicos de la reducción de jornada	37
1.4. Cálculo de indemnizaciones en los supuestos de reducción de jornada	38
1.5. Nulidad del despido, salvo declaración de procedencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan ejercido los derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo o cualquier otra medida prevista a su favor por el ordenamiento jurídico	39
2. Traslados, desplazamientos y cambios de centros de trabajo.....	40
2.1. Normativa reguladora	40
2.2. Requisitos y condiciones para el ejercicio del derecho.....	40
2.3. Duración del cambio de lugar de trabajo	42
2.4 Derecho a reserva del puesto de trabajo	42
2.5 Papel de la negociación colectiva	42
3. Interrupción de la prestación laboral (suspensión del contrato de trabajo)	43
3.1. Normativa reguladora.....	43
3.2. Objetivo de la suspensión del contrato	43

3.3. Requisitos de la suspensión	43
3.4. Efectos de la suspensión del contrato en relación con la empresa	44
3.5. Protección social de la trabajadora que suspende el contrato de trabajo.....	45
4. Extinción del contrato de trabajo	45
4.1. Marco normativo.....	45
4.2. Reglas sobre extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género	46
5. Normas aplicables a las funcionarias públicas víctimas de violencia de género	46
5.1. Introducción	46
5.2. Medidas concretas aplicables a las funcionarias públicas víctimas de violencia de género.....	47
5.2.1. Faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual.....	47
5.2.2. Reducción o readaptación de la jornada de trabajo.....	48
5.2.3. Movilidad por razón de violencia de género o de violencia sexual	49
5.2.4. La excedencia por violencia de género o de violencia sexual	51
 V. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	53
1. Consideración del periodo de la suspensión del contrato de trabajo como periodo cotizado	53
1.1. Normativa reguladora	53
1.2. Caracteres de la regulación legal.....	53
2. Acceso a la pensión de jubilación anticipada, cuando la situación de desempleo de la trabajadora derive de la extinción de su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género	55
3. El derecho a la pensión de viudedad en el contexto de la violencia de género	59
3.1. Introducción	59
3.2. El derecho a la pensión de viudedad de las víctimas de violencia de género.....	60

3.2.1. Elemento objetivo.....	61
3.2.2. Elemento material	61
3.2.3. Elemento cronológico	62
3.2.4. Elemento instrumental.....	63
3.3. Restricciones del derecho a la pensión de viudedad y suspensión cautelar del abono de la pensión a favor de los agresores de las víctimas de violencia de género.....	64
4. Pensión de Orfandad y prestación de orfandad en los supuestos de violencia de género	67
4.1. Incremento de las pensión de orfandad a favor de familiares.....	67
4.2. Prestación de Orfandad	68
5. Incidencia de la consideración de víctimas de violencia de género o violencia sexual a efectos del percibo de prestación contributiva de desempleo.....	69
6. Incidencia de la consideración de víctimas de violencia de género o sexual a efectos del percibo del subsidio de desempleo a partir del 1 de noviembre de 2024.....	71
7. Renta Activa de Inserción	74
8. Ingreso Mínimo Vital.....	74
 VI. GRÁFICOS RAI	79
Gráficos RAI a nivel estatal 2023 (por CC.AA)	79
Gráficos RAI a nivel estatal 2024 (por CC.AA)	79
Gráficos RAI estatales comparados por años 23-24.....	80
Gráficos RAI Castilla-La Mancha 2023 (por provincias)	81
Gráficos RAI Castilla-La Mancha 2024 (por provincias)	81
Gráficos RAI Castilla-La Mancha comparados por años 23-24.....	82
Gráficos comparativos por sexos (RAI-VV doméstica).....	83
Gráfico RAI estatal comparativo sexos año 2023.....	83
Gráfico RAI estatal comparativo sexos año 2024.....	83
Gráfico RAI Castilla-La Mancha comparativo sexo año 2023	83
Gráfico RAI Castilla-La Mancha comparativo sexos año 2024	84

I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La temática a investigar, versa sobre una materia de relevancia científica vinculada con el derecho del trabajo y Seguridad Social. Muy útil por ir dirigida a la protección y atención integral de las mujeres víctimas de violencia de género (VVG), innovadora y de actualidad normativa a raíz de dos importantes y recientes normas: a) la Ley 2/2024, de 14 de junio, de modificación de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, publicada en el DOCM del 20 de junio de 2024, en cuyo modificado art. 1.b) referido al objeto y finalidad de la ley se señala la obligación de “actuar frente a la violencia de género que, como manifestación de la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo, a través de la adopción de medidas integrales en orden a.... b) *La protección, atención integral y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.* Y b) el también reciente Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo que fija una nueva protección y cuya entrada en vigor es el 1 noviembre 2024 permitirá una protección social a las mujeres VVG que permita asegurar sus derechos sociales, laborales y la necesaria independencia personal y económica para ellas y para sus hijas e hijos. Así pues, analizaremos junto con toda la panoplia de medidas, programas y ayudas, el nuevo subsidio por desempleo para las víctimas de violencia de género o sexual mayores de 16 años, que deroga el RD 1369/2006, 24 nov., por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción (RAI) para desempleadas VVG

con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (nueva disp. 58.^a LGSS). Igualmente investigaremos los programas y acciones que posibilitan la reincorporación de las mujeres VVG, sus hijas e hijos, dentro del colectivo recientemente denominado “vulnerable de atención prioritaria”.

Los objetivos están estrechamente ligados y en consonancia con los objetivos del Pacto de Estado contra la Violencia de género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género y Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, con la reforma realizada recientemente como hemos indicado, en relación a la formación, sensibilización, protección y atención integral para conseguir la necesaria independencia económica y personal, entre otros objetivos.

Las actuales y graves circunstancias sociales a las que se enfrentan las mujeres de todas las edades VVG en una sociedad con elevados niveles de pobreza femenina y en la que resulta muy difícil adquirir independencia económica y obtener un trabajo dignamente remunerado, es necesario posibilitar y dar a conocer la percepción de las nuevas prestaciones, ayudas y programas públicos estatales de acompañamiento a las mujeres VVG y sus hijas e hijos que quedan en situación de vulnerabilidad social y económica y la compatibilidad con otro tipo de ayudas de programas públicos con el nuevo marco regulador del RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo, para contribuir con el conocimiento, análisis, investigación de las medidas de protección laboral y de seguridad social a las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos en Castilla-La Mancha a raíz de los recientes cambios normativos y favorecer el fomento de su autonomía personal y económica.

Esta investigación adicionalmente pretende ser un análisis útil y constructivo que sirva de transferencia e intercambio de conocimiento en una materia no analizada hasta ahora -por los recientes cambios normativos- que sirva a todas las mujeres VVG como instrumento complementario en la atención integral que todas las mujeres y sus descendientes VVG tienen derecho a conocer, formarse e informarse desde la perspectiva laboral y de Seguridad Social. Además esta investigación servirá como recurso propio a todo el personal de los Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha. Ello es tan importante porque el Gobierno y nuestra CCAA al igual que el resto de CCAA de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromi-

sos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, crean programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo. En este sentido desde la entrada en vigor de la ley de empleo de 2023, las mujeres VVG constituyen un colectivo vulnerable de atención prioritaria para el empleo y su protección a tenor del art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.

La investigación llevada a cabo, se encuadra en las siguientes áreas temáticas prioritaria de la Resolución de 7/06/2024 del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas a la investigación en el año 2024: a) violencia sexual; b) mujeres, trabajo y participación económica para la igualdad en Castilla-La Mancha. Además se alinea con los objetivos, ejes y áreas estratégicas del II Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, en primer lugar con el EJE 1 Gestión Pública con perspectiva de género en materia educativa y en el contexto socioeconómico vinculado con las áreas estratégicas E1A1. Perspectiva de género en las políticas del gobierno regional; E1A4 formación en perspectiva de género igualdad y violencia de género en la administración regional y E1A6 impulso de las políticas de igualdad en el ámbito local. Y en segundo lugar con el EJE 2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo, vinculado con las áreas estratégicas E2A3. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad. E2A5. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público. En tercer lugar con el EJE 3. Prevención y acción contra la violencia de género y sus tres áreas estratégicas: E3A1 Fomento del compromiso social contra la violencia de género en todas sus manifestaciones. E3A2 intervención integral con las mujeres VVG y a sus hijas e hijos y fomento de su autonomía personal y económica. E3A3 Colaboración y coordinación interinstitucional.

La noción de violencia contra la mujer es una categoría muy amplia y con diversas manifestaciones. Es una violencia ejercida sobre la mujer. El feminismo, “conceptualiza la violencia contra las mujeres como discriminación porque parte de un concepto de discriminación en términos de jerarquización sexo-género: la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación porque representa una manifestación de la ruptura de la regla de igualdad intergrupal” (Mestre).

Lo que la dota de unidad es que se trata de una violencia ejercida sobre las mujeres que constituye una violación de derechos humanos y una discriminación. La violencia contra las mujeres adopta distintas formas, entre ellas, violencia física, sexual, psicológica, intimidación, de control, a través de comportamientos que producen sometimiento, opresión y dominación. Han influido decisivamente las concepciones críticas del derecho, en especial las teorías feminista, una visión que atribuye al derecho una función transformadora de la sociedad, un ámbito adecuado para ofrecer respuestas a problemas sociales complejos, propiciatoria del cambio social, que tiene un campo privilegiado en el terreno de las desigualdades complejas a las que trata de dar respuesta a través de diversas técnicas jurídicas. Nos encontramos ante un fenómeno social que se puede y se debe afrontar desde muchas vertientes -educación, formas y ámbitos de socialización, protección social, acceso a derechos básicos como la salud, la vivienda o el trabajo, garantías procesales y en último término la respuesta del derecho penal respecto a las conductas que lesionan o ponen en peligro bienes jurídicos susceptibles del control punitivo del estado. Optamos por la investigación jurídica en el ámbito del derecho del trabajo y Seguridad Social, muy relevante para la necesaria independencia económica e integración social de las mujeres VVG. La discriminación puede tener dos lecturas o puede ser entendida de acuerdo con dos modelos distintos ambos presentes en los sistemas de protección jurídica internacional de los derechos humanos: discriminación como ruptura de la igualdad de trato, como trato diferenciado e injusto y discriminación como resultado de una estructura social, como un sistema de subordinación.

Importancia del sistema de protección universal de derechos humanos de Naciones Unidas para mostrar como la violencia sobre las mujeres se inserta en la categoría de discriminación y el sistema del Consejo de Europa, este último a través de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El Convenio de Estambul representa o consolida, especialmente en el espacio europeo, un avance respecto a los textos y las políticas precedentes. Tres ámbitos en los que nos gustaría concluir en la descripción de los antecedentes y que formarán parte de la investigación: a) importancia de la perspectiva de los derechos humanos con la perspectiva de género; b) identificar la violencia de género contra las mujeres con la discriminación partiendo de una noción de igualdad sustantiva. Y c) establecer un marco inclusivo para abordar las diferentes formas de

violencia contra la mujer a través de las políticas públicas que se materializan en ayudas económicas, prestaciones, programas de rentas, tanto nacionales como de Castilla-La Mancha.

Así pues, la inserción de la violencia contra las mujeres en el sistema de protección universal de los derechos humanos es clave. El primer impulso, la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer* de 1979. En ella no se menciona expresamente la noción de violencia contra la mujer, pero si está presente la de discriminación, así como la prescripción de luchar contra las barreras estructurales y los estereotipos de género. Importancia de su art. 5: “una norma jurídica única en el ámbito del Derecho internacional de los derechos humanos en la lucha contra la discriminación sobre las mujeres”. Art. 5 Los Estados tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

El segundo impulso está representado por la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de 1993 y las contribuciones que están en la base de su elaboración. Carece de fuerza vinculante, pero es el texto que aborda con mayor detalle la V contra las mujeres como violación específica de los derechos humanos universales y los derechos laborales y de Seguridad Social son reconocidos como necesarios para las mujeres VVG. El tercer impulso *Comité de la Convención para la eliminación de toda discriminación contra la mujer y su Recomendación General núm. 19 (1992) completada con la Recomendación 35 (2017)*, entre otras muchas normas, recomendaciones, etc.

Estado actual, atendiendo a la estadística realizada por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (tercer trimestre 2024)¹. En Castilla-La Mancha las denuncias presentadas fueron 1888, las mujeres VVG 1698, la tasa de mujeres VVG por cada 10.000 mujeres es de 16.2, las ordenes por cada 100 mujeres VVG es de 29.4. Los casos activos por violencia de género con los que cuenta el Sistema VioGén detallando que hasta diciembre hay un total de 5.624 en Castilla-La Mancha, del total de casos, 3.263 cuentan con menores que están a cargo de la víctima. Por provincias,

¹ Vid. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/La-violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-judicial--Tercer-trimestre-de-2024>

Toledo lidera la lista con 2.256 mujeres en el Sistema VioGén hasta el 30 de noviembre de 2024. Le sigue Ciudad Real con 1.111 casos, Albacete con 985, Guadalajara con 719 y Cuenca con 553.

Un tema a analizar está muy ligado con el Servicio Público de Empleo Estatal a través de sus delegaciones en cada una de las provincias de Castilla-La Mancha que cuenta con un registro de mujeres VVG que reciben la Renta Activa de Inserción (derogada en la actualidad) y que ha sido sustituida por otra ayuda de protección social que entrará en vigor el 1 de noviembre de 2024, junto con la vinculación a programas públicos tanto estatales como de Castilla-La Mancha. Estos datos que hemos solicitado nos ha permitido elaborar una estadística de las mujeres VVG y trata de seres humanos en Castilla-La Mancha perceptoras de ayudas a tal fin.

No obstante los datos de ejercicios completos de años anteriores muestran que la lacra de la violencia de género representa un tercio del total de intervenciones que se requieren en estos recursos, constituyendo el objeto de la materia investigadora como son “las medidas de protección laboral y de seguridad social a las víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha a raíz de los recientes cambios normativos y favorecer el fomento de su autonomía personal y económica” clave para la formación, sensibilización, información, reparación de las VVG y una herramienta de utilidad para los centros de la mujer de Castilla-la Mancha para el cumplimiento del marco normativo estatal y de Castilla-La Mancha así como el cumplimiento de los ejes del II Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y el conocimiento de las políticas de igualdad, protección social y laboral de las mujeres VVG. Además, hay que añadir a todo lo anterior que el eje de actuación 7 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género encierra “Recomendaciones a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones, como agentes colaboradores necesarios para conseguir erradicar la violencia sobre las mujeres por razón de género. Teniendo en cuenta sus competencias se recogen medidas directamente relacionadas con ellas”.

II. INTRODUCCIÓN

La violencia de género constituye, sin lugar a dudas, una de las peores manifestaciones de las situaciones de desigualdad y discriminación de la mujer en la sociedad actual. Por ello, a medida que la sociedad y el poder legislativo han ido tomando conciencia sobre la dimensión de esta problemática, se han venido sucediendo reformas normativas con la finalidad de erradicarla e instaurar la igualdad entre sexos de forma real.

La particular incidencia que esta situación tiene sobre las mujeres, de la cual se deriva su tratamiento normativo en el contexto de la tutela antidiscriminatoria, se refleja en los datos estadísticos existentes sobre las denuncias que se han producido por delitos relacionadas con la violencia de género, los cuales afectan a la mujer cónyuge, ex cónyuge, pareja o expareja de forma muy mayoritaria. La tutela de la violencia de género, por lo tanto, tiene un sustrato fundamentalmente patriarcal e ideológico, basado en el rol social que se atribuye históricamente a la mujer en sus relaciones de pareja en cuanto sujeto subordinado al hombre y sujeto pasivo de la violencia por los estereotipos sociales y culturales que están asociados a su sexo. Así, la existencia de esta violencia parte del desequilibrio de poder vinculado a los estereotipos de masculinidad y feminidad, no siendo un fin en sí misma, sino un medio para controlar y ejercer el poder sobre la mujer.

Desde una perspectiva laboral los hitos legislativos fundamentales en relación con la violencia de género destacamos los siguientes:

- Ley Orgánica para la protección integral de la violencia de género (LOIVG) de 28 de diciembre de 2004.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

El objetivo de la LOIVG es “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad”.

No se protege cualquier menoscabo ejercido por los hombres contra las mujeres sino únicamente aquel producido en el seno de una relación de pareja, actual o ya finalizada, entre un hombre y una mujer, abarcando todos los comportamientos que impliquen “violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

No protege ni se adentra la ley en la violencia que pueda producirse en los lugares de trabajo, aunque esos actos de violencia sean de género y basados en las relaciones de poder y dominación del hombre sobre la mujer, reforzadas por vínculos laborales. Así, la violencia en el trabajo y su principal manifestación de género, el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, quedan fuera de la LOIVG y diferidas a la legislación laboral ordinaria.

La LOIVG tras más de 20 años, pretende dar una respuesta global a la denominada violencia de género, regulando un conjunto de medidas dirigidas a la prevención, educación, protección y asistencia social o represión penal, confiriendo a las mujeres víctimas de violencia de género, en lo que ahora interesa, una serie de prerrogativas laborales y de Seguridad Social en una estrategia que no va dirigida contra esa violencia sino contra sus consecuencias. Se trata, por tanto, de medidas que suponen una reacción frente a manifestaciones de violencia que han tenido lugar en el seno de las relaciones personales de la trabajadora, salvo que el maltratador tenga también un significado laboral respecto de la víctima.

Los ejes fundamentales en materia laboral y de Seguridad Social, que se contienen en la LOIVG pretenden incidir en las siguientes líneas de actuación:

- Facilitar el acceso a una actividad profesional por parte de las mujeres víctimas, mediante la puesta en funcionamiento de políticas activas de empleo que posibiliten su empleabilidad, con inserción o reinserción en el mercado de trabajo (art. 22 y 23 de la LOIVG)².

La idea que está presente en el desarrollo de las políticas activas de empleo es que el trabajo remunerado mejora la posición de las mujeres en la familia, las hace menos dependientes social y económicamente y reduce su vulnerabilidad frente a la violencia. De ahí que el art. 50 de la Ley 3/2023, de 27 de febrero, de Empleo señale a las mujeres víctimas de violencia de género como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo.

- Facilitar la continuidad de la actividad profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, es decir de las mujeres trabajadoras, para lo cual se articulan un conjunto de medidas, novedosas en nuestro ordenamiento jurídico y en el ordenamiento comunitario, que atienden, de una parte, a las repercusiones que pueden causar en la prestación de servicios las alteraciones de la salud física o psicológica, derivadas del maltrato, y, de otra, a garantizar la seguridad de las víctimas.
- Proporcionar a las víctimas ayudas económicas, asistenciales y de Seguridad Social, sustitutivas de las rentas dejadas de percibir a consecuencia de la violencia ejercida sobre las mujeres, que persiguen afianzar su necesaria autonomía personal.
- Finalmente la ley plantea su intervención en relación con las funcionarias públicas, articulando un conjunto de medidas que presentan notorio paralelismo con las normas estrictamente laborales, pero que en función de las características de quien emplea, la administración pública, tienen sustantividad propia.

² Arts. reformados por los apartados 7 y 8 de la Disposición Final 9^a de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

III. MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El art. 22 de la LOIVG dispone que “En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará 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”, con lo que se pretende hacer posible el logro de unos recursos económicos propios que permitan la autonomía personal de las mujeres víctimas, incidiendo en la creación de medidas para favorecer el inicio de una actividad laboral por cuenta propia.

En la misma línea de actuación, el artículo 14.6 de la LOI 3/2007 posibilita que los poderes públicos desarrollen medidas de acción positiva para colectivos especialmente vulnerables, entre los cuales se menciona expresamente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Por medio del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que figuren inscritas como demandantes de empleo, que incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación:

- Previsión de un programa formativo y prelaboral para las víctimas inscritas como demandantes de empleo, dirigido a remediar las circunstancias derivadas de su situación personal (alienación social y laboral, pérdida de autoestima, etc) y que suponen un hándicap añadido para su acceso al empleo.
- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.

- Establecimiento de un programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo.
- Establecimiento de incentivos para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia. El RD 818/2021, de 28 de septiembre por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, señala que demás del carácter prioritario de su participación en los programas señalados en todos los descritos, las mujeres víctimas de violencia de género podrán beneficiarse de las acciones y ayudas previstas en los programas regulados en la subsección 5.^a de la sección 3.^a, en la subsección 1.^a de la sección 4.^a y en las subsecciones 1.^a y 2.^a de la sección 5.^a del RD 818/2021.

Y las administraciones públicas competentes podrán incrementar hasta un 10 por ciento las cuantías de las subvenciones previstas en estos programas cuando las personas destinatarias o beneficiarias de las mismas sean mujeres víctimas de violencia de género. Este incremento no computará en el porcentaje previsto en el artículo 8.2 RD 818/2021 (topes máximos). En aquellos programas en los que previamente no sea posible establecer el citado incremento, los servicios públicos de empleo podrán prever en sus bases reguladoras que esa mayor financiación se haga efectiva en la fase de justificación o mediante cualquier otra fórmula ajustada a derecho. En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género. En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros. Los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades que colaboren con los mismos en materia de orientación e intermediación laboral informarán a las mujeres víctimas de violencia de género de las medidas de políticas activas de empleo de las que pueden beneficiarse y difundirán entre las empresas los incentivos a los que pueden acceder por su contratación, a fin de favorecer la casación de la oferta y demanda de empleo para este colectivo de personas.

- Establecimiento de incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género. La Disposición Final Primera del

RD 1917/2008, de 21 de noviembre, estable las siguientes bonificaciones³:

- o Las empresas que contraten indefinidamente a mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10 RDL 1/2023, de 10 de febrero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, de 128 euros/mes durante cuatro años artículo 16 del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero. Ascendiendo el total de bonificación a 6.144 euros.
- o Igualmente, en caso de que una empresa formalice un contrato de duración determinada, siempre que se haga con una persona desempleada, para sustituir a aquellas mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género o sexual, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o, en caso de aquellos supuestos que se haya realizado por movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, se bonificará durante un periodo de 6 meses.
- o Las bonificaciones se establecerán en aplicación de un régimen común de cuantías, no pudiendo aplicarse en aquellos casos de contratación a tiempo parcial inferior al 50% de la jornada, cuando no se mantenga el empleo a la persona contratada víctima de violencia de género durante un periodo de al menos tres años o cuando sean contrataciones que afecten a personas trabajadoras vinculadas con anterioridad a la empresa, que afecten a familiares o que incurran en causas de incompatibilidad o concurrencia de beneficios⁴.

³ Para que la empresa pueda optar a la bonificación por contratar a una víctima de violencia de género, la mujer deberá acreditar la condición de víctima siguiendo lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁴ Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la

- Establecimiento de incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las víctimas de violencia de género en caso de ser contratadas en otra localidad que implique un cambio de residencia, incluyendo ayuda para gastos de desplazamiento, de transporte de mobiliario y enseres, gastos de alojamiento y gastos de guardería, etc. entendiéndose que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produce un traslado efectivo a localidad distante como mínima de 50 Km de la localidad de origen. Las subvenciones por movilidad geográfica serán las siguientes:
 - o *Gastos de desplazamiento.* Destinados a cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como los de los familiares a su cargo que convivan con ella, desde la localidad de origen a la del nuevo destino. Cuando el desplazamiento se realice en línea regular de transporte público la cuantía máxima de la ayuda será el importe del billete o pasaje dentro de la tarifa correspondiente a la clase segunda, turista o equivalente. Si se utiliza para el desplazamiento el vehículo particular la cuantía máxima de la ayuda será la establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular, a la que se añadirá el importe de los peajes que se justifiquen.
 - o *Gastos de transporte de mobiliario y enseres* desde la localidad de origen a la del nuevo destino, en la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.
 - o *Gastos de alojamiento.* Estas subvenciones se destinarán a cubrir 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, durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 10 veces el IPREM mensual vigente.

movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo darán derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, respectivamente. Sin perjuicio de lo anterior, a dichas bonificaciones le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales del RD-L 1/2023, de 10 de enero, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.^a del capítulo II del mismo. Para que la empresa pueda optar a la bonificación por contratar a una víctima de violencia de género, la mujer deberá acreditar la condición de víctima siguiendo lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

o Gastos de guardería y de atención a personas dependientes. Estas subvenciones se destinarán a cubrir gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el 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, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.

- Establecimiento de un incentivo ordenado a compensar la merma económica derivada de las diferencias salariales en el supuesto de que la mujer haya extinguido un anterior contrato por causa de violencia de género y acepte una oferta de empleo que implique una disminución salarial.

Cuando la base resultante del nuevo contrato de la trabajadora sea inferior a la del anterior contrato extinguido, tendrá derecho a percibir, por meses, una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización por un importe máximo de 500€/mes, y durante un tiempo máximo de doce meses. A efectos del cálculo de la diferencia se considerará el promedio de las bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, durante los seis meses o periodo 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 seis 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.

- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.
 - o La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, con el fin de facilitar la contratación a las mujeres víctimas de violencia de género y la movilidad geográfica, para aquellas que tengan necesidad de trasladar su residencia con la garantía de un empleo, promoverá la suscripción de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.
 - o Así mismo, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género difundirá estos convenios entre los Servicios Públicos de Empleo, y otros órganos y entidades que atienden a este

colectivo, al objeto de que, se realicen las gestiones necesarias para poner en contacto a la mujer con las empresas a fin de promover su colocación.

- o En cada Convenio se establecerá una Comisión de Seguimiento del mismo. Las empresas que celebren contratos en el marco de estos Convenios, informarán de los mismos a la Comisión de Seguimiento del Convenio, a fin de que ésta realice el seguimiento y análisis del funcionamiento de esta medida y de su efectividad.

En todos los casos la situación de violencia de género habrá de acreditarse Para que la empresa pueda optar a la bonificación por contratar a una víctima de violencia de género, siguiendo lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género⁵:

- A través de sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de violencia sexual previstas en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.
- A través de una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- A través de informes de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. Estas acreditaciones administrativas serán expedidas por las entidades y organismos

⁵ Redactado por el apartado ocho de la disposición final novena de la L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

habilitados para ello por las administraciones públicas competentes de conformidad con el procedimiento acordado en el marco de la Conferencia sectorial correspondiente.

- 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.
- Con independencia de los anteriores medios de acreditación, la STS de 2 de octubre de 2013, rec. 3123/2012, ha considerado suficiente para acreditar la condición de víctima de violencia de género, la resolución judicial que adopta medidas cautelares de alejamiento, a pesar no haberse obtenido orden de protección integral, y ello a efectos de la inclusión en el programa para la renta activa de inserción. En igual sentido la STSJ de Asturias de 5 de febrero de 2010, rec. 2019/2009.

En cualquier caso conviene señalar que el programa no es muy novedoso ya que buena parte de las medidas propuestas ya existían anteriormente y, en todo caso, en los ámbitos autonómicos se han desarrollado políticas activas de empleo destinadas a la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Por otra parte, las mujeres víctimas de violencia de género son consideradas por el art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo y por ello el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo. Además son colectivos vulnerables de atención prioritaria, las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violen-

cia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

Así pues, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, corresponde al Sistema Nacional de Empleo, en sus distintos niveles territoriales y funcionales y de manera coordinada y articulada asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin.

La condición de colectivo prioritario determinará el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, con perspectiva de género, que deberán establecerse simultáneamente a la identificación. Periódicamente, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se evaluará la evolución del cumplimiento de tales objetivos, a los efectos de proseguir con las mismas acciones, o adaptarlas para una mejor consecución de los objetivos propuestos. En la medida de lo posible, los objetivos se establecerán de forma desagregada para cada uno de los colectivos prioritarios.

Con el fin de garantizar una atención integral a estos colectivos, se fortalecerá la coordinación con los servicios sociales, poniéndose en marcha los mecanismos e instrumentos jurídicos para ello.

Los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la particular atención que deberán prestar a los colectivos considerados como prioritarios, podrán identificar los suyos propios, con la

finalidad de prestarles una atención diferenciada a la vista de las peculiaridades de los distintos territorios, siendo igualmente financiados.

Además, la Disposición adicional séptima de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, establece que en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres y en la garantía de la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Es más, el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 6 de septiembre, reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, contiene una Disposición Adicional Quinta relativa a la participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas, disponiendo a tal fin lo siguiente: “Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del RD 1917/2008, de 21 de noviembre por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género”.

Por último, señalar que el art. 27 LOIVG⁶ establece el derecho a percibir una ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género (víctimas de violencia sexuales), siendo las personas beneficiarias y acreditación de la condición de víctima:

- Podrán ser beneficiarias de la ayuda las víctimas de violencias sexuales que, en el momento de la solicitud, carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

⁶ Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales, y por el que se modifica el 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.

- En caso de víctimas menores de edad o económicamente dependientes de la unidad familiar, el cómputo mensual de las rentas de la unidad familiar no podrá exceder de dos veces el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, o de tres veces el salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias en el caso de familias integradas por cuatro o más miembros, o que tengan reconocida su condición de familia numerosa de acuerdo con la normativa vigente.
- En el caso de víctimas menores de edad estarán legitimadas para solicitar la ayuda por sí mismas cuando estén emancipadas. De lo contrario, podrán solicitar la ayuda a través de quien ejerza su representación legal, siempre y cuando esta no sea la persona responsable de la violencia sexual que da derecho a la ayuda. Si no se hubiera solicitado la ayuda durante la minoría de edad por la violencia sufrida en este periodo, la víctima podrá hacerlo por sí misma desde su mayoría de edad.
- En el caso de que una víctima de violencias sexuales sea beneficiaria de la ayuda y vuelva a sufrir violencia sexual, y esta situación fuera de nuevo acreditada, podrá acceder de nuevo a la ayuda, siempre que se cumpla el requisito de carencia de renta.

El art. 5 del Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales, fija los criterios de determinación de las rentas, así señala que:

- A los efectos de determinar la carencia de rentas superiores a los umbrales señalados anteriormente, se considerarán rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos de que disponga o pueda disponer la víctima derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, incluyendo los incrementos de patrimonio, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las siguientes:
 - o Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo o hija a cargo, tenga o no éste la condición de persona con discapacidad.
 - o Las deducciones fiscales de pago directo por hijos o hijas menores a cargo.
 - o El subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, previsto en los artículos 8.1.b) y 31 del Texto Refundido

- de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- o Las pensiones de alimentos, las compensatorias, las económicas derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las situaciones por dependencia, así como ayudas de alquiler o ayudas para fomentar el emprendimiento laboral.
 - o Los premios o recompensas otorgadas a personas con discapacidad en los centros ocupacionales, subvenciones, ayudas o becas destinadas a compensar un gasto realizado, así como las prestaciones económicas y en especie otorgadas al amparo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
 - o Las becas, premios o reconocimientos similares que traigan causa de la condición de víctimas de violencia sexual. Las rentas que no procedan del trabajo y se perciban con periodicidad superior al mes se computarán a estos efectos, prorrrogeándose mensualmente.
- A la renta se añadirá un porcentaje del valor de mercado del patrimonio. A estos efectos se descontarán del patrimonio la vivienda habitual y los bienes cuyas rentas se hayan computado. A la cantidad resultante se aplicará al 50 por cien el interés legal del dinero vigente, y la suma que se obtenga se agregará a la renta determinada.
 - En particular, serán computables las ayudas que, en el momento de la solicitud, la víctima ya estuviese percibiendo, en su caso, en virtud del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o en virtud del artículo 41 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, salvo para la solicitud de la prórroga de la ayuda regulada en el artículo 6.8 de del Real Decreto 664/2024, de 9 de julio.
 - A efectos de determinar la carencia de rentas, únicamente se tendrán en cuenta las rentas o ingresos de que disponga la víctima solicitante de la ayuda, sin que se computen a estos efectos las rentas o ingresos de otros miembros de la unidad familiar que convivan con ella, salvo que:

- o La víctima tuviera personas a cargo, en cuyo caso se entenderá que cumple el requisito de carencia de rentas cuando la renta mensual del conjunto de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- o La víctima sea menor de edad o económicamente dependiente de la unidad familiar.
- En ningún caso se tendrán en cuenta las rentas del cónyuge o de quien esté ligado a la víctima por análoga relación de afectividad, o del progenitor, cuando estos sean responsables de la violencia sexual.

El art. 6 del RD Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, establece la cuantía de la ayuda, pago y prórroga, con la siguiente previsión:

- Con carácter general, la cuantía de la ayuda económica será el equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.
- Cuando la víctima tuviera personas a cargo, la cuantía de la ayuda será el equivalente a:
 - o Doce meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a cargo un familiar o una persona menor de edad acogida.
 - o Dieciocho meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a su cargo dos o más familiares o personas menores de edad acogidas, o un familiar y una persona menor de edad acogida.

* Cuando la víctima tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, el importe de la ayuda será equivalente a:

- a) Doce meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima no tuviera personas a cargo.
- b) Dieciocho meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera una persona a cargo.
- c) Veinticuatro meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera dos o más personas a su cargo.
- Cuando la víctima de violencia sexual tuviera personas a cargo con un grado de discapacidad oficialmente reconocido igual o superior al 33 por ciento, el importe de la ayuda será equivalente a:

- o a) Dieciocho meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera una persona a cargo.
- o b) Veinticuatro meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera dos o más personas a su cargo.
- Cuando la víctima de violencia sexual con personas a cargo con quien conviva tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, el importe de la ayuda será equivalente a veinticuatro meses de subsidio por desempleo.
- Cuando la víctima de violencia sexual y la persona a cargo con quien conviva tuvieran reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, el importe de la ayuda será equivalente a veinticuatro meses de subsidio por desempleo.
- El importe de la ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. El abono de la ayuda en ambas modalidades es compatible con la percepción de la ayuda en más de una ocasión, con las previsiones normativas.
- Dicha ayuda podrá prorrogarse una sola vez, a petición de la víctima, siempre que hayan transcurrido al menos seis meses desde la concesión y que se mantengan las condiciones que la motivaron.
- En la determinación de su cuantía se tendrán en cuenta los posibles cambios en la situación personal y familiar de la beneficiaria.

El art. 8 del RD Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, establece la compatibilidad con otras ayudas y prestaciones, en los siguientes términos:

- Sin perjuicio de la competencia de las comunidades autónomas para determinar la compatibilidad con las ayudas autonómicas a las que pudieran tener derecho las víctimas de violencia sexual, estas ayudas serán compatibles con la percepción de:
 - o 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 las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
 - o Las ayudas 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, así como las previstas en la disposición adicional quincuagésima octava del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social,

aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 20 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

- o Las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito.
- o Las pensiones de invalidez y de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.
- Cuando la violencia sexual haya sido cometida por quien sea o haya sido cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a la víctima por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, la víctima deberá optar entre la ayuda prevista en este Real Decreto o la del Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre.

Finalmente, el art. 29 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, establece un conjunto de ayudas económicas⁷ y preferencias para las víctimas de violencia de género, que son:

- Una ayuda económica directa consistente en un pago único a las mujeres que sufren lesiones, secuelas o daños físicos o psicológicos graves como consecuencia de la violencia de género, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- Una ayuda económica directa consistente en un pago único a familiares en situación de dependencia, que conviviesen en el mismo domicilio que la mujer víctima de homicidio o asesinato como consecuencia de la violencia de género, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

⁷ Las ayudas serán objeto de desarrollo reglamentario para determinar su cuantía, duración y requisitos para su reconocimiento. Cuando entre los requisitos para tener derecho a alguna de las ayudas se incluya un nivel máximo de rentas de la unidad familiar se excluirá para su determinación los ingresos obtenidos por el maltratador que ejerce la conducta violenta sobre la mujer.

- Una ayuda económica directa a menores de edad en situación de orfandad en caso de homicidio o asesinato de sus madres como consecuencia de la violencia de género, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- Una ayuda económica para el fomento de la autonomía que facilite el desarrollo del itinerario de inserción y autonomía de la mujer víctima de violencia de género, consistente en una ayuda de bolsillo durante la estancia en el recurso de acogida y una ayuda a la salida del mismo, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

En relación a las preferencias, estas son:

- El acceso a las prestaciones que se convoquen desde la consejería con competencias en materia de bienestar social para afrontar gastos específicos de carácter básico, y cubrir necesidades de emergencia por razones humanitarias o de fuerza mayor, cuando las mujeres carezcan de recursos económicos.
- El acceso a las ayudas económicas y en especie de la consejería con competencias en materia de educación, destinadas a cubrir gastos escolares de comedores públicos, materiales curriculares, transporte y actividades extraescolares, cuando las mujeres carezcan de recursos económicos.
- El acceso a las ayudas al arrendamiento de vivienda, facilitando el acceso y la permanencia en las mismas a las mujeres víctimas de violencia de género con escasos recursos económicos.

IV. MEDIDAS RELATIVAS A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. REDUCCIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1.1. NORMATIVA REGULADORA

- Art. 37.8 Estatuto de los Trabajadores “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
- Art. 21.1 de la Oren TAS/2865/2003, de 13 de octubre, reguladora del convenio especial con la Seguridad Social, conforme al cual

las trabajadoras víctimas de violencia de género que reduzcan su jornada de trabajo podrán suscribir convenio con la Seguridad Social para mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venía cotizando con anterioridad a la reducción de jornada.

1.2. CONTENIDO DEL DERECHO

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, sin que exista un límite máximo o mínimo para tal reducción, o a la redistribución de la jornada, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Una primera duda que plantea la redacción del art. 37.8 ET es la de si tales medidas de reducción y adaptación se pueden utilizar conjuntamente o si se trata de medidas alternativas como algunos autores sostienen. En nuestra opinión nada impediría su adopción conjunta, correspondiendo en todo caso a la negociación colectiva, a los planes de igualdad o a los acuerdos de empresa regular la materia.

En cuanto a la forma de ejercitar estos derechos, habrá de estarse a lo que dispone el párrafo segundo del art. 37.8 ET anteriormente transscrito y conforme al cual habrá de atenderse en primer lugar a lo que establezca el convenio colectivo o los acuerdos de empresa y en última instancia al acuerdo entre las partes, que tendrá carácter subsidiario, sin perjuicio de que, en última instancia, decidirán los tribunales las discrepancias que pudieran existir en la materia, mediante el procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS). En cualquier caso conviene señalar que los convenios colectivos apenas inciden sobre esta materia si bien, ha de tenerse en cuenta que no se deja a la negociación colectiva el reconocimiento de estos derechos, sino únicamente los términos de su ejercicio.

Si la negociación colectiva regulara la materia, el posible acuerdo entre la trabajadora y la empresa deberá respetar el contenido del convenio, que actuará con el carácter de norma mínima, susceptible solo de mejora.

La reducción de jornada, como se ha dicho, no tiene límites en cuanto al máximo o al mínimo de tal reducción, sin embargo, dado que habitualmente llevará aparejada la reducción de salario, no debe ser una

medida a incentivar por la negociación colectiva, que se decantará por la potenciación de la reordenación de la jornada sin pérdida de retribución.

Tal reordenación de jornada cuando no venga regulada en convenio no tiene carácter incondicionado para la trabajadora que pretenda hacer uso de la misma, ya que esta deberá estar en condiciones de acreditar que su propuesta de reordenación está orientada a la de finalidad perseguida por la norma, cual es la de “hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral” y no a una mera conveniencia o ventaja de carácter particular.

De ser así, si la reordenación de la jornada tiene como objetivo atender a las necesidades personales y familiares que derivan de su condición de víctima de violencia de género, la propuesta deberá ser aceptada por la empresa salvo que la misma acredite que la pretensión resulta incompatible con la organización del sistema productivo empresarial, ya que ha de descartarse que el empresario venga obligado a poner en marcha fórmulas organizativas no implantadas con anterioridad.

Hay que recordar que la ley no concede a la víctima el derecho a un cambio de puesto de trabajo (movilidad funcional) dentro de su grupo profesional, lo que posiblemente hubiera facilitado la adaptación de su jornada, si bien ha de entenderse que esta movilidad funcional puede establecerse por vía convencional como mecanismo para facilitar la reordenación del horario de trabajo.

Si no existiera previsión convencional, que suele ser lo más común y no existiendo acuerdo entre las partes respecto a la reordenación del trabajo, la discrepancia habrá de ser resuelta mediante el procedimiento establecido en el art. 189 LRJS, correspondiendo a la empresa la carga de la prueba sobre los perjuicios que supone la reducción de jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, sin que sea suficiente con invocar que la medida ocasiona algún trastorno a la empresa o que perjudica levemente los intereses empresariales, ya que el bien jurídico protegido en estos casos tiene relevancia constitucional, lo que supone que es exigible demandar de la empresa una razonable adaptación a la propuesta de la trabajadora.

1.3. EFECTOS ECONÓMICOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Como expresamente establece el art. 37.8 ET la reducción de la jornada se produce con disminución proporcional del salario, existiendo una pérdida de retribución que no se ve compensada en forma alguna,

ya que no existe por el momento una prestación por desempleo parcial para estos supuestos de reducción de jornada a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género, lo que a nuestro juicio carece de justificación, ya que el ordenamiento jurídico sí regula la prestación por desempleo parcial para casos de reducción de jornada a instancia de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de la producción y al amparo de lo establecido en el art. 267.1.c) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS).

Esta opción legislativa, o mejor esta falta de regulación legal, ha sido duramente criticada, máxime teniendo en cuenta que ya el Consejo Económico y Social, en su dictamen sobre la Ley de Violencia de Género, propuso introducir una prestación específica de desempleo parcial que no fue aceptada.

Por tanto, salvo que el convenio colectivo contemple la posibilidad de que la reducción salarial no sea proporcional a la de jornada, el quebranto económico que tal situación produce hará que las reducciones de jornada apenas tengan incidencia alguna.

Es cierto que el art. 270.6 TRLGSS dispone que, en los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del art. 37 ET, y por tanto aplicable a la reducción de jornada para las mujeres víctimas de violencia de género, “para el cálculo de la base reguladora (de la prestación por desempleo) las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial”, lo que no significa que reconozca el derecho a la prestación, sino tan solo que cuando se produzca una situación legal por desempleo, estando en cualquiera de las reducciones de jornada, para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se elevará la cotización al 100 por 100.

1.4. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

La Disposición adicional 19^a del Estatuto de los Trabajadores dispone que en los supuestos de reducción de jornada contemplados en los apartados 5, 6 y 8 del art. 37 ET, “el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción”.

Los supuestos de extinción del contrato con derecho a indemnización que contempla el ET son los siguientes:

- Expiración del tiempo convenido (art. 49.c) ET).
- Resolución del contrato a instancia de la persona trabajadora, derivada de:
 - o Incumplimiento empresarial (art. 50 ET).
 - o No aceptación del traslado (art. 40.1 ET).
 - o Modificación sustancial de condiciones de trabajo que ocasione perjuicio acreditado al trabajador (art. 41.3 ET).
- Despido colectivo (art. 51 ET).
- Despido disciplinario improcedente (art. 56 ET).
- Extinción del contrato por causas objetivas (art. 52 ET).
- Muerte, incapacidad o jubilación de la persona empleadora (art. 49.1.g) párrafo segundo ET.
- Extinción de la personalidad jurídica contratante (art. 49.1.g) párrafo tercero ET.

En todos estos casos si en el momento de producirse la extinción la persona trabajadora se encuentra con jornada reducida al amparo de lo establecido en los apartados 5, 6 y 8 ET del art. 37 para el cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta el salario a tiempo completo.

1.5. NULIDAD DEL DESPIDO, SALVO DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA, DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE HAYAN EJERCIDO LOS DERECHOS DE REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO O CUALQUIER OTRA MEDIDA PREVISTA A SU FAVOR POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

La declaración de nulidad del despido en estos casos, salvo que resulte procedente, ha de venir precedida del ejercicio por parte de la trabajadora de su derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, ya que de no ser así y aunque la empresa tuviera conocimiento de su condición de víctima de violencia de género, el despido, se calificaría como improcedente (STSJ Cataluña de 9 de febrero de 2017, rec. 6964/2016).

Ahora bien, si la trabajadora hubiera solicitado cualquier de las medidas de reordenación de la jornada de trabajo, en tal supuesto el art. 55.5.b) ET establece la declaración de nulidad del despido, salvo que concurran circunstancias acreditativas de la existencia de un incum-

plimiento contractual grave y culpable por parte de la trabajadora, en cuyo caso el despido se calificaría como procedente (STSJ Cataluña de 3 de octubre de 2008, rec. 5887/2007).

Así pues la protección que otorga el art. 55.5 ET no ampara a toda víctima de violencia de género, sino solo a la que haya solicitado la aplicación o venga disfrutando de alguna de las figuras modificativas de la relación laboral y entre ellas, por supuesto, la reducción o reordenación de su jornada de trabajo, operando tal protección a partir del momento en que se solicite la activación de cualquiera de estas medidas, aunque todavía no se haya materializado ninguna de ellas.

2. TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE CENTROS DE TRABAJO

2.1. NORMATIVA REGULADORA

Conforme al art. 40.4 ET las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vengan 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 las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

2.2. REQUISITOS Y CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO

- Respecto de la trabajadora:
 - Tendrán la condición de víctima de violencia de género.
 - Que se vea “obligada” a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- o Solicitud a la empresa acreditando tal circunstancia.
- Respecto de la empresa:
 - o Contar con otros centros de trabajo en la propia localidad o fuera de ella.
 - o Tener algún puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

Se echa en falta que la norma se limite al cambio de lugar o centro de trabajo y no contenga previsión alguna sobre movilidad funcional, que sería de gran interés como hemos señalado anteriormente para aquellos casos en que la víctima comparte centro de trabajo y lugar concreto de prestación de servicios con su maltratador.

En cuanto al requisito de verse obligada al abandono de puesto de trabajo, corresponderá a la víctima su acreditación y a la empresa la valoración de las circunstancias alegadas pero en ningún caso procederá el cambio de lugar de trabajo por razones se mera conveniencia de la persona solicitante.

En último término y en caso de discrepancia resolverán los órganos de la jurisdicción social, conforme a lo establecido en el art. 139 LRJS.

En cuanto al hecho de que exista un puesto de trabajo vacante en otro centro de trabajo, de otro grupo profesional o de categoría equivalente, corresponde a la empresa comunicar a las víctimas “las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro”.

Lo anterior no significa, en nuestra opinión, que cuando la empresa sepa la existencia de cualquier mujer en su empresa con la condición de víctima de violencia de género, le tenga que ir comunicando todas las vacantes que se vayan produciendo en otro centro de trabajo, ya que podría verse afectado su derecho a la intimidad. Por ello, una interpretación más razonable de la norma sería la de entender que la empresa ha de notificar las vacantes existentes en otros centros, a partir del momento en que la trabajadora le haga saber su deseo de cambio de puesto de trabajo; lo que por otra parte se deduce del contenido de la norma, al establecer que la empresa viene obligada a comunicar “las vacantes existentes en dicho momento”, es decir, en el momento de la solicitud y los que se produzcan en el futuro, si así se interesa por la trabajadora.

Por otra parte y aun cuando la horma reconoce a la víctima de violencia de género su “derecho preferente”, habrá de entenderse que se trata de un verdadero y propio derecho, pese a la apariencia creada con la men-

ción legal a una preferencia, debiendo entenderse que tal preferencia podría actuar sobre otros casos de derecho al traslado regulados en el propio art. 40 ET (traslado de cónyuge, de trabajador discapacitado, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, etc.).

2.3. DURACIÓN DEL CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO

El traslado o cambio del puesto de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses y, terminado este período, la trabajadora podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso desaparecerá el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2.4 DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Durante los primeros seis meses del cambio de lugar de trabajo, la empresa viene obligada a la reserva del puesto inicial y, transcurrido dicho plazo, decae tal obligación (art. 40.4, párrafo cuarto, ET).

Se trataría por tanto de una situación de caracteres similares al desplazamiento (art. 40.6 ET), pero sin el abono de gastos de viaje y dietas, ni tampoco del derecho al disfrute de cuatro días laborales en su domicilio por cada tres meses, conforme se establece para los casos de desplazamiento temporal de la persona trabajadora.

2.5 PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En estas condiciones de especial vulnerabilidad de la mujer víctima de violencia de género, la negociación colectiva puede y debe desempeñar un importante papel, y así, entre otras medidas, podrá regular las siguientes:

- Derecho a la movilidad funcional como alternativa al cambio de lugar de trabajo.
- Derecho a ocupar otros puestos de trabajo vacantes, aun cuando no sean del grupo profesional, siempre que se acredite la aptitud profesional para su desempeño.
- Ampliar la duración del cambio de puesto de trabajo con derecho a la reserva del puesto inicial.
- Establecimiento de compensaciones económicas para los gastos de traslado al nuevo lugar de trabajo.
- Compensación total o parcial de los gastos de alquiler de un piso en la nueva residencia y mientras persista la reserva del puesto de trabajo en la localidad de origen.

- Abono de una indemnización equivalente a las dietas por desplazamiento que perciben las personas trabajadoras desplazadas.

3. INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL (SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO)

3.1. NORMATIVA REGULADORA

Art. 45.1.n) ET a cuyo tenor el contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras razones, por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Art. 48.1 ET sobre el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo desde el que se produce la suspensión del contrato.

Art. 267.1.b) 2º TRLGSS sobre situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato de trabajo por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Art. 267.3.b) TRLGSS en cuanto a la acreditación de la situación legal de desempleo.

Art. 269.2 TRLGSS respecto de la determinación del periodo de ocupación cotizada, en relación con el art. 165.5 TRLGSS, conforme al cual el periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva para determinadas prestaciones de Seguridad Social.

3.2. OBJETIVO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La finalidad que se persigue con esta medida es doble:

- Facilitar la protección eficaz de las mujeres víctimas de violencia de género, eliminando una posible agresión.
- Contribuir a una recuperación física y psicológica de la trabajadora, eximiéndola del deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

3.3. REQUISITOS DE LA SUSPENSIÓN

- Manifestación de la trabajadora, sin consentimiento a formalidad alguna, de su propósito de suspender el contrato de trabajo.

- Acreditación de la condición de víctima de violencia de género que se hará, como ya hemos visto, por cualquiera de los medios que con anterioridad hemos señalado.

La suspensión no requiere de consentimiento empresarial, al tratarse de un derecho de libre ejercicio por parte de la trabajadora.

3.4. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN RELACIÓN CON LA EMPRESA

- La suspensión comportará la exoneración de la obligación de trabajar y la de abonar el salario por parte de la empresa.
- No obstante, si el convenio colectivo, el pacto suscrito entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el plan de igualdad o el acuerdo entre empresa y persona trabajadora establecieran la obligación empresarial de abonar cualquier indemnización durante la suspensión, subsistirá tal obligación y será competente el Juzgado de lo Social para reclamar su importe.
- Desaparece la obligación de cotizar por parte de la empresa, ya que tal obligación se traslada al Servicio Público de Empleo si la trabajadora percibe prestación contributiva por desempleo. En cualquier caso debemos recordar que el art. 165.5 TRLSS dispone que el periodo de suspensión del contrato de trabajo en supuestos de violencia de género o violencia sexual “tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva”, por lo que habrá de entenderse que en los supuesto en los que no se perciba prestación contributiva por desempleo, ese periodo habrá de considerarse como cotizado, a efectos de las prestaciones que señala dicho artículo.
- Existe derecho a la reserva de puesto de trabajo mientras dure la suspensión de contrato y no se supere el periodo de 18 meses. Si agotado el plazo en cuestión continúa la suspensión por acuerdo alcanzado entre la empresa y la trabajadora, habrá de estarse a los términos del acuerdo suscrito.
- Las obligaciones recíprocas de buena fe entre las partes no desaparecen durante la suspensión del contrato de trabajo, hasta el punto de poder existir un despido disciplinario procedente en el periodo suspensivo, si se incumpliese de forma grave y culpable las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que persiste durante la suspensión.

3.5. PROTECCIÓN SOCIAL DE LA TRABAJADORA QUE SUSPENDE EL CONTRATO DE TRABAJO

Sin perjuicio de que esta materia será objeto de análisis cuando se analice la protección social de las mujeres víctimas de violencia de género, conviene adelantar sucintamente lo siguiente:

- La suspensión del contrato de trabajo constituye situación legal de desempleo.
- La trabajadora tendrá derecho a prestación contributiva por desempleo o a prestación asistencial si reúne los requisitos legalmente exigidos a tal fin.
- Durante la percepción de las prestaciones por desempleo el SEPE abonará la cotización a la Seguridad Social conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral.
- El periodo de percepción de la prestación por desempleo no agota las prestaciones a las que pudiera tener derecho y, además las cotizaciones realizadas en tal situación se suman a las anteriores a la suspensión, computándose para alcanzar nuevos derechos.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.1. MARCO NORMATIVO

El mantenimiento del empleo es un principio que proclama la LOIVG, aunque una visión realista de las circunstancias de la víctima pueda aconsejar la extinción del contrato de trabajo, por imposibilidad sobrevinida de continuar trabajando, al no ser suficiente para alcanzar su protección integral la adopción de otras medidas previstas por el ordenamiento jurídico.

Así pues, aunque la ley propone como primer objetivo la conservación del trabajo, ello no es obstáculo para que buena parte de sus medidas laborales se desarrollos en torno a la extinción del mismo, haciendo referencia a tal extinción las siguientes disposiciones:

- El art. 21.1 LOIVG afirma que “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el ET... a la extinción del contrato de trabajo”.
- Disposición adicional séptima LOIVG incorpora un apartado m) al listado de causas de extinción del contrato de trabajo del art. 49 ET, conforme al cual el contrato se extinguirá por decisión de la

trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Art. 267.1.a) 5^a TRLGSS conforme al cual constituye situación legal de desempleo la resolución voluntaria del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 49.1.m) ET.
- Art. 267.3.2°.b) TRLGSS en cuanto a la acreditación de la situación legal de desempleo.

4.2. REGLAS SOBRE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se trata de una modalidad peculiar de dimisión, caracterizada por los siguientes elementos:

- Depende de la sola voluntad extintiva de la trabajadora.
- No requiere intervención judicial alguna.
- No genera derecho a indemnización con cargo a la empresa, salvo mejora por negociación colectiva, acuerdo de empresa, plan de igualdad o acuerdo individual entre empresa y trabajadora.
- No está sometida a requisito formal alguno, salvo el de acreditar la condición de víctima de violencia de género
- A diferencia de otras dimisiones contempladas en el ordenamiento jurídico, carece de preaviso.
- No precisa prueba alguna sobre la acreditación de que la situación de la víctima hace aconsejable o necesaria la extinción del contrato de trabajo.
- La extinción produce efectos desde la fecha de su solicitud.
- La trabajadora que extinga el contrato de trabajo quedará en situación legal de desempleo con derecho al percibo de las prestaciones contributivas o asistenciales a que pudiera tener derecho.

5. NORMAS APLICABLES A LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. INTRODUCCIÓN

En su pretensión de ofrecer una panorámica completa de la tutela de las mujeres víctimas de violencia de género, la LOIVG asume también

la regulación de los derechos que incumban a las víctimas de la violencia de género que sean funcionarias públicas, con las mismas potencialidades que la legislación laboral -esto es, la conservación del puesto de trabajo de la mujer afectada-, pero con la peculiaridad de que, al ser la AAPP la empleadora, los compromisos genéricos de tutela de la mujer en esta situación adquieran una resonancia especial, de la que carece las empresas del sector privado.

Las reglas generales se encuentran enunciadas en los arts. 24 a 26 LOI-VG, que reproducen muy sintéticamente reglas paralelas a las de las trabajadoras por cuenta ajena. En concreto dos reglas sustantivas y una probatoria:

- La primera regla sustantiva confiere a la funcionaria afectada el 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 segunda regla hace referencia al tratamiento de las faltas de asistencia, de modo que “las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica”.
- La regla probatoria consiste en remitir a lo dispuesto en el art 23 de la propia LOIVG para acreditar la condición de víctima de violencia de género.

5.2. MEDIDAS CONCRETAS APLICABLES A LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.2.1. Faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual

El art. 49.1.d) del RD-L 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de 30 de octubre de 2015 (TREBEP) dispone lo siguiente:

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

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

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

5.2.2. Reducción o readaptación de la jornada de trabajo

En la actualidad esta medida viene regulada en el párrafo segundo del art. 49.) TREBEP que establece lo siguiente:

“...las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso”. En dicho supuesto, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

El tratamiento de las modificaciones horarias y de jornada de trabajo se calca sobre el modelo laboral, de modo que la mujer funcionaria podrá acordar la reducción de jornada, o la modificación horaria o la inserción en un sistema de horario flexible si en la Administración en que trabaja lo hubiera establecido.

Se trata de un derecho concedido a la mujer, y no sometido a condicionamiento por parte de la Administración para la que trabaja, que deberá aceptar la reforma propuesta si es compatible con la defensa del interés general. En caso de que existan discrepancias en torno a la argumentación en contra que pueda sostener la Administración- será instancia competente para conocer la jurisdicción contencioso-administrativa, que deberá realizar una interpretación restrictiva de los

motivos administrativos pues, a diferencia de lo sucedido en el sector privado, la defensa de los intereses y la tutela de las víctimas de la violencia de género es asumida a partir de la LOIVG como una finalidad propia de los poderes públicos, una especie de finalidad transversal que preside la operatividad de esto en todos los frentes, también como empleadores de su personal funcionariado.

En cualquier caso, no está de más traer aquí la observación judicial -hecha para las trabajadoras pero en principio extensible a la función pública- de que la funcionaria puede acordar la reducción de la jornada o el reajuste horario, pero la concreción de las horas exactas no es ya tanto prerrogativa suya, sino resultado del acuerdo con la Administración empleadora. De tal manera, las discrepancias surgidas en este ámbito, como sucede en relación con las normas sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar deberían poder ser resueltas en el marco del proceso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

5.2.3. Movilidad por razón de violencia de género o de violencia sexual

El Art. 82.1 TREBEP, establece el derecho a la movilidad para las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

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

Para su traslado a un centro de trabajo distinto perteneciente a la misma AAPP para la que trabaja, el derecho al traslado será efectivo e inmediato, de existir vacante y aun cuando no sea de necesaria cobertura, por lo que la Administración deberá informar a la funcionaria interesada de la existencia de dichas vacantes presentes o futuras. La iniciativa de la solicitud de información y del traslado propiamente di-

cho corresponderá a la funcionaria interesada, y en principio la ley le reconoce el derecho en relación con un puesto de trabajo de similares características al que viniera ocupado (“de su propio Cuerpo o Escala y de análogas características”).

Las discrepancias deberán ser resuelta, como venimos señalando, ante la jurisdicción contencioso-administrativo.

Por otra parte, cabe la posibilidad, ante la complejidad de la estructura administrativa en lo territorial, de que se solicite puesto en AAPP distinta de aquella en la que se prestan servicios. Obviamente nada puede la ley resolver definitivamente en su texto, quedando remitida la posibilidad de cobertura de plazas por este sistema a los acuerdos que en el marco de las AAPP se suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, que deberán tener en especial consideración a las necesidades expresadas por las víctimas de la violencia de género.

La Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (BOE 17-11-2018), constituye el Acuerdo que propone servir como marco general de colaboración, coordinación y comunicación, entre las Administraciones Públicas al objeto de facilitar la aplicación del principio de movilidad de las empleadas públicas de las Administraciones que tengan la condición de víctimas de violencia de género, dando efectividad al derecho contemplado en el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa reguladora sobre la materia. Para facilitar la movilidad por razón de violencia de género de las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la Administración de origen, es necesario que en términos de reciprocidad entre todas las Administraciones Públicas, y de acuerdo con la normativa reguladora en la materia, se aborden las acciones que resulten necesarias, dando efectividad a las medidas de protección o al derecho a la asistencia social integral, mediante:

- La atención de las solicitudes de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a requerimiento de otra Administración Pública, siempre que la situación de víctima de violencia de género quede debidamente acreditada y no sea posible dar solución a la movilidad por parte de esa Administración.

- La tramitación con carácter preferente de estos procedimientos, al objeto de que la resolución se dicte en el plazo más breve posible.
- La protección de la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de los ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su custodia o guarda.

5.2.4. La excedencia por violencia de género o de violencia sexual

Conforme a lo establecido en el art. 89.1.d) TREBEP la excedencia de las funcionarias públicas podrá obedecer a razones de violencia de género o de violencia sexual, añadiendo el apartado 5 del propio artículo que “las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

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

El tratamiento de los ceses temporales en la prestación del servicio presenta especialidades de interés en este contexto. Para empezar, la vía jurídica que va a posibilitar el ejercicio por la mujer funcionaria de sus derechos a este cese temporal es la figura de una excedencia, con las características siguientes:

- Existe el derecho sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.
- No es exigible plazo de permanencia en la situación de excedencia.
- Durante los seis primeros meses se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de la Seguridad Social.

- El periodo inicial de seis meses se puede prorrogar por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho.
- La decisión de la prórroga corresponde al Juzgado de violencia sobre la mujer.
- Durante los dos primeros meses la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Como puede apreciarse la situación de excedencia para funcionarias víctimas de violencia de género o violencia sexual es muy similar a la suspensión del contrato de trabajo para las trabajadoras víctimas de dicha violencia, pero con la particularidad de que en el ámbito laboral la suspensión del contrato coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, mientras que tratándose de funcionarias en excedencia, carecen de protección alguna más allá del derecho a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia.

V. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. CONSIDERACIÓN DEL PERÍODO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO PERÍODO COTIZADO

1.1. NORMATIVA REGULADORA

- La Disposición Adicional Octava de la LOIVG modificó el art. 124 LGSS/1994, añadiéndole un párrafo cinco, según el cual “El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo... tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo”.
- Posteriormente esta previsión legal fue recogida en el art. 165.5 TRLGSS, con ligeras variantes y con la siguiente redacción: “El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, ... para supuestos de violencia de género o violencia sexual, 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 u otra enfermedad grave”.
- Artículo 269.2, párrafo tercero del TRLGSS, conforme al cual cuando la prestación por desempleo se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral, las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación se computarán como cotizaciones efectivas.

1.2. CARÁCTERES DE LA REGULACIÓN LEGAL

- La consideración como período de cotización efectiva solo afecta a las suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Así pues como dicha reserva puede prorrogarse hasta dieciocho meses, el periodo de cotización efectiva podría tener la misma duración máxima, de manera que si transcurrido ese periodo se prorrogara la situación de suspensión del contrato mediante acuerdo entre empresa y trabajadora, ese período adicional carecería de la consideración de cotización efectiva.

- Como consecuencia de la suspensión del contrato más allá de los dieciocho meses, se produciría un vacío de cotización que, a efectos de posteriores prestaciones como jubilación o incapacidad permanente, haría de ser integrado con la base mínima de cotización a la Seguridad Social hasta el máximo de cuarenta y ocho mensualidades, y si la integración de lagunas superara dicho periodo tal integración solo alcanzaría al 50 por 100 de la base mínima de cotización.
- El periodo que se entiende como cotizado es a efectos exclusivos de las prestaciones que se señalan en el propio art. 165.5 TRLGSS que no incluye la prestación por incapacidad temporal.

Aun cuando tampoco incluye las prestaciones de riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia natural, es lo cierto que estas tienen el tratamiento de contingencias profesionales, y por tanto no se exige periodo alguno de cotización para acceder a tales prestaciones, por lo que ningún perjuicio se ocasiona por el hecho de no haber incluido estas prestaciones en la enumeración contenida en el art. 165.5 TRLGSS.

- Nada dice la norma acerca de si este periodo se considera situación asimilada a la de alta, sin aparecer tampoco incluida entre dichas situaciones reguladas en el art. 166 TRLGSS.

La interpretación más razonable a este respecto es que si se considera periodo cotizado, la situación sería de alta o asimilada, aunque se podría plantear la duda respecto de los periodos de suspensión que excedieran de dieciocho meses y que por tanto no aparecerían cotizados a la Seguridad social, lo que podría tener reflejo en determinadas prestaciones ya que si la situación no es de alta, ni tampoco asimilada a la de alta, desde esta situación de suspensión de contrato no se podría acceder a jubilaciones anticipadas, las cuales exigen el requisito del alta, ni tampoco a la situación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común.

- Tratándose de la prestación por desempleo, a la que se tiene derecho durante el periodo de suspensión del contrato, el periodo

durante el cual se perciba la prestación por desempleo se computa también como efectivamente cotizado para una prestación por desempleo posterior, como oportunamente veremos cuando analicemos la prestación por desempleo.

2. ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA, CUANDO LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO DE LA TRABAJADORA DERIVE DE LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO POR SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La regulación básica se contienen en el art. 207 TRLGSS, tras la modificación llevada a cabo por el art. 1.6 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, con efectos de 1 de enero de 2022. Dicho art. 207 TRLGSS regula la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, exigiendo, para su acceso a dicha prestación, la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Tener la condición de trabajadora por cuenta ajena. Solo es aplicable a persona trabajadoras por cuenta ajena, por lo que en aquellos casos en los que se mantenga con la empresa una relación no laboral sino mercantil, como sucede con quien desarrolla funciones de apoderada de la sociedad, con capacidad representativa frente a terceros, tal relación queda excluida del acceso a esta modalidad de jubilación anticipada (STS 24 de febrero de 2014) sin que tampoco se tenga derecho a la pensión cuando esta hubiera de reconocerse con cargo al RETA, ya que dicho Régimen Especial no contempla la jubilación anticipada por cese involuntario (SSTSJ Castilla y León/Valladolid de 8 de octubre de 2015, rec. 1394/2015).
- Tener cumplida una edad que sea inferior a cuatro años, como mínimo, a la edad ordinaria de jubilación, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de los artículos 206 y 206 bis TRLGSS.
- Hallarse inscrita en las oficinas de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

Una interpretación literal del artículo 207.1.b) TRLGSS excluiría del derecho a la pensión a quienes en los meses inmediatamente anteriores hubieran realizado una actividad laboral, por mínima que fuera, que resultara incompatible con permanecer inscrita

como demandante de empleo, pues como establece el artículo 1.5 RD 1132/2002, de 31 de octubre, no obstará al cumplimiento de este requisito de estar inscrita como demandante de empleo “la simultaneidad de la inscripción ... con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena, siempre que dicha actividad sea compatible con la inscripción como demandante de empleo ...”. De esta forma, si la persona afectada, por ejemplo, realizara un trabajo a tiempo parcial, podría acceder a la jubilación anticipada si reúne el resto de los requisitos. Por el contrario si la actividad realizada lo es a jornada completa, una interpretación puramente gramatical de la norma conduciría a la exclusión del derecho a la pensión de jubilación.

Sin embargo, no parece que sea esta la interpretación lógica y sistemática del precepto citado, y es por ello que nuestros tribunales han venido modulando esta exigencia, al sostener que una breve interrupción de la inscripción derivada de la realización de un trabajo de corta duración no permite tener por incumplido el requisito, y así lo ha entendido la STSJ del País Vasco de 10 de junio de 2014, rec. 885/2014, referida a la realización de trabajos esporádicos anteriores, y en parecidos términos la sentencia del mismo tribunal de 8 de julio de 2014, rec. 1294/2014. Por su parte la STSJ Andalucía/ Sevilla de 16 de octubre de 2014, rec. 256/2014, tampoco considera interrumpida la inscripción como demandante de empleo por la realización de un trabajo de 15 días.

- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin cómputo de la parte proporcional de pagas extraordinarias, computando a estos exclusivos efectos el periodo militar, la prestación social sustitutoria o el servicio social obligatorio de la mujer, con el límite máximo de un año.

Aun cuando la norma [artículo 207.1.c) TRLGSS] hace referencia a cotización efectiva, habrá de entenderse que en tal concepto se incluyen tanto las cotizaciones efectivamente realizadas, como las que hemos denominado cotizaciones no reales o ficticia que derivan de las situaciones de excedencia por cuidado de hijos e hijas, de familiares a cargo, periodos de cotización asimilados por parto, etc.

También aquí procede llevar a cabo el cómputo recíproco de cotizaciones, adicionando las cotizaciones realizadas en el Régimen General y en cualquier otro de los regímenes especiales, con la

particularidad de que solo procederá reconocer el derecho a la jubilación anticipada cuando el mayor número de cotizaciones se hayan realizado como trabajadora por cuenta ajena (STS 13 de mayo de 2015, rec. 838/2014 y STSJ Navarra de 27 de noviembre de 2013, rec. 283/2012).

Ha planteado alguna duda aplicativa si son o no computables para alcanzar el periodo de cotización de treinta y tres años las cotizaciones efectuadas como beneficiaria del subsidio por desempleo como trabajadora mayor de 52 años. Esta problemática cuestión la resuelve el RDL 8/2019, de 8 de marzo, que al dar nueva redacción al artículo 280 TRLGSS dispone que las cotizaciones efectuadas durante la percepción del subsidio por desempleo para personas trabajadoras mayores de 52 años tendrán validez “para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada”.

- Involuntariedad del cese en el trabajo. Tras las modificaciones introducidas en el artículo 207 TRLGSS por la Ley 21/2021, las situaciones que posibilitan el acceso a esta modalidad de jubilación las siguientes:
 - El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 ET.
 - El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 ET.
 - La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el Texto Refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.
 - La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 ET o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 ET.
 - La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET.
 - La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual, prevenida en el artículo 49.1.m) ET.

Con relación a la inclusión en un procedimiento de despido colectivo, se ha cuestionado si la aceptación por la persona trabajadora

supone o no una baja involuntaria, manteniendo el TS que cuando la extinción es consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) habrá de estimarse que existe involuntariedad en el cese, con independencia de que se haya mostrado la conformidad (SSTS de 21 de febrero de 2023, rec. 738/2020; 11 de noviembre de 2022, rec. 3908/2019; 28 de septiembre de 2022, rec. 1382/2020 y 13 de junio de 2022, rec. 394/2019, entre otras); a diferencia de lo que sucede con las situaciones de prejubilación derivadas de un plan propuesto por la empresa y aceptado por las personas afectadas, sin mediar el instrumento ERE (ver STS 17 de abril de 2007, rec. 5944/2007, con cita de numerosos pronunciamientos en igual sentido).

- Acreditación de haber percibido la indemnización derivada de la extinción del contrato o haber reclamado la misma o impugnado la decisión extintiva.

La acreditación de haber percibido o reclamado la indemnización está prevista para los supuestos en los que la extinción se haya producido por despido colectivo u objetivo, o por voluntad de las personas afectadas al amparo de los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET, debiendo tenerse en cuenta que cuando la causa extintiva invocada es de naturaleza económica, no es necesario que la empresa ponga a disposición la indemnización correspondiente, sin perjuicio de su posterior reclamación (artículo 53.1.6) ET, por lo que en estos casos también deberá constar el posterior pago o su reclamación.

La acreditación del pago puede efectuarse mediante documento de transferencia bancaria o mediante la “documentación acreditativa equivalente”, por lo que será necesario evidenciar la existencia de prueba documental acreditativa del pago, sin que la simple manifestación de haber percibido la indemnización en efectivo sea prueba suficiente a estos efectos, no resultando tampoco admisible para justificar este extremo la existencia de documento privado de pago de la indemnización suscrito entre las partes (SSTS de 13 de noviembre de 2019, rec. 2875/2017 y 5 de julio de 2018, rec. 1312/2017 o SSTSJ de Castilla-La Mancha de 3 de octubre de 2022, rec. 1530/2021 o Andalucía/Granada de 6 de julio de 2019, rec. 2610/2018).

Cuando la extinción del contrato se haya producido en virtud de despido colectivo y en el marco de un procedimiento concursal, no es exigible el requisito de haber percibido la indemnización o

de su reclamación, bastando con que la administración concursal certifique que la persona solicitante ha quedado incluido en la masa pasiva La acreditación de haber percibido o reclamado la indemnización está prevista para los supuestos en los que la extinción se haya producido por despido colectivo u objetivo, o por voluntad de las personas afectadas al amparo de los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET, debiendo tenerse en cuenta que cuando la causa extintiva invocada es de naturaleza económica, no es necesario que la empresa ponga a disposición la indemnización correspondiente, sin perjuicio de su posterior reclamación (artículo 53.1.6) ET, por lo que en estos casos también deberá constar el posterior pago o su reclamación.

Así pues, las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual y que hayan extinguido su contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el art. 49.1.m) ET, podrán acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora, siempre que acredite la concurrencia del resto de los requisitos anteriormente expuestos.

3. EL DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEDAD EN EL CONTEXTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. INTRODUCCIÓN

La concesión de manera automática de la pensión de viudedad, simplemente acreditando la existencia de una relación matrimonial actual o pasada, fue objeto de profunda reforma por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, que dio nueva redacción al artículo 174 LGSS/1994, al establecer que para los casos de separación y divorcio el derecho a la pensión de viudedad quedará condicionado a la existencia de pensión compensatoria a favor de quien solicite la prestación de viudedad, y que dicha pensión compensatoria se hubiera extinguido con el fallecimiento del causante.

Esta nueva regulación, con vigencia de 1 de enero de 2008, provocó la protesta de diversos colectivos, que entendían que la pensión compensatoria solo debía ser exigible a las situaciones de separación o divorcio producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2007.

Ante los problemas originados, por medio de la Ley 16/2009, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, se procedió nuevamente a la modificación del citado art. 174 LGSS/1994, exceptuando, en lo que

aquí interesa, el requisito de la pensión compensatoria para los supuestos de violencia de género, sin perjuicio de añadir una normativa transitoria sobre reconocimiento de pensión de viudedad para los casos de separación y divorcio producidos con anterioridad al 1 de enero de 2008 y siempre que concurran determinados requisitos.

Así pues a partir del 1 de enero de 2010 la normativa reguladora de la pensión de viudedad excluía el requisito de percibir pensión compensatoria cuando se trata de mujeres víctimas de violencia de género y dicha redacción ha pasado posteriormente al art. 220.1 TRLGSS que, con relación a la pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial, establece lo siguiente:

“En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho”.

3.2. EL DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El art. 220.1 TRLGSS anteriormente transcritto, exige la concurrencia de las siguientes condiciones para que proceda el reconocimiento de pensión de viudedad en supuestos de separación o divorcio, sin necesidad de que exista pensión compensatoria y en base a la concurrencia en la beneficiaria de la condición de víctima de violencia de género.

Los elementos que han de concurrir son los siguientes:

- Elemento subjetivo, que limita el ámbito de aplicación de la norma únicamente a las mujeres.
- Elemento objetivo, por cuanto su efectividad se limita a la concurrencia en la víctima de determinadas situaciones de crisis matrimonial, cuales son la separación o divorcio.
- Elemento material en el sentido de concurrir en la beneficiaria la condición de víctima de violencia de género.
- Elemento cronológico, ya que dicha circunstancia tiene que estar presente en el momento de la separación judicial o del divorcio.

- Elemento instrumental, que viene referido a los medios de prueba para acreditar la existencia de la violencia de género.

El art. 220.1 TRLGSS se aplica únicamente a las mujeres que no sean acreedoras de pensión compensatoria, de manera que los hombres víctimas de violencia de género que no sean acreedores de dicha pensión, no van a poder ser beneficiarios de la pensión de viudedad, sin que tampoco resulte aplicable la norma a las parejas homosexuales masculinas.

La norma da por hecho que, en la realidad, son la mujeres las que se encuentran en esta situación de forma muy mayoritaria, sin que el hecho de que se reconozca tal derecho exclusivamente a las mujeres pueda ser considerado como discriminatorio conforme ha tenido ocasión de señalar el Tribunal Constitucional en numerosas resoluciones referidas a la existencia de delitos penales exclusivamente protectores de la mujer como sujeto pasivo del delito (STC 45/2009, de 19 de febrero; 100/2008, de 24 de julio o 199772008, de 24 julio).

3.2.1. Elemento objetivo

La norma exige que se haya producido la separación judicial o el divorcio mediante sentencia irme, de modo que si la pareja de hecho o el matrimonio se han mantenido a la fecha del fallecimiento del agresor, ninguna modificación del régimen jurídico está prevista para las víctimas, que se entiende mantienen todos sus derechos si el sujeto causante de la pensión de viudedad reúne los requisitos legalmente exigibles para tal fin.

Llama la atención que la norma aunque en el enunciado del art. 220 se refiere a “pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial”, sin embargo cuando se refiere a la pensión para las víctimas de violencia de género solo hace referencia a la separación judicial o el divorcio, sin ninguna mención a la nulidad matrimonial, existiendo algún pronunciamiento judicial que razona la falta de justificación objetiva y razonable que justifique tal exclusión, siendo ejemplo de ello la STSJ de Galicia de 14 de abril de 2015, rec. 4672/2013, en la que se mantienen que las previsiones del art. 220.1 TRLGSS deben ser aplicables analógicamente a los casos de nulidad matrimonial.

3.2.2. Elemento material

La norma a la que venimos haciendo referencia se refiere de forma genérica a las mujeres que “pudieran acreditar que eran víctimas de

violencia de género”, por lo que procederá acudir a la LOIVG, concepto que se ha interpretado no por la constatación de una serie de actos autónomos constitutivos de lesiones, coacciones, etc, sobre las mujeres que la padecen, sino por “poner de manifiesto la existencia de una situación no pacífica de convivencia matrimonial en la que uno de los componentes es el agresor y el otro la víctima” (SSTSJ Andalucía de 6 de marzo de 2014, rec. 1754/2013 y Madrid de 14 de junio de 2011, rec. 1995/2011).

Se ha planteado si el hecho de que existan ciertas circunstancias que influyen en las conductas constitutivas de violencia de género de la pareja, como por ejemplo la concurrencia de enfermedades psiquiátricas en el agresor, pudiera suponer que tales circunstancias invaliden el concepto de violencia de género protegido por el art. 220.1 TRLGSS. Si embargo el criterio mayoritario de los tribunales es el de considerar que no es obstáculo para poder estimar existente la violencia de género en la pareja, el hecho de que el agresor tenga determinadas enfermedades mentales que puedan alterar su juicio o que puedan llegar a suponer su inimputabilidad a efectos penales.

Por otra parte, el hecho de que no se aprecie habitualidad en el ejercicio de conductas violentas frente a la mujer tampoco excluye la existencia de violencia de género ya que la propia normativa reguladora no establece al respecto ninguna delimitación cuantitativa, circunstancia esta que podrá tener sus efectos en el ámbito penal, pero que en modo alguno condiciona la circunstancia de tener la consideración de víctima de violencia de género.

3.2.3. Elemento cronológico

Otro elemento que forma parte del concepto de violencia de género en el art. 220.1 TRLGSS es el factor temporal o cronológico, es decir, la determinación del momento en que deben haber sucedido los actos constitutivos de violencia de género para que dicho artículo pueda desplegar sus efectos.

Literalmente la norma exige que la violencia de género se pueda acreditar “en el momento” de la violencia de género, si bien el criterio mayoritario es que los hechos no tienen por qué producirse en la misma fecha en las que se presenta la demanda, ya que lo normal es que se vengan produciendo con anterioridad.

Lo que el legislador ha querido exigir y así lo interpretan las resoluciones de los tribunales, es que previamente al inicio de los procesos de

separación o divorcio la violencia tiene que haberse manifestado, de forma que exista una cierta causalidad entre la crisis matrimonial y la violencia padecida por la mujer.

El hecho de que el art. 220.1 TRLGSS haga referencia a la exigencia de que la violencia se haya producido o esté presente en el momento de los procesos de separación o divorcio, parece dar a entender que dicha violencia ha de haber ocurrido en fecha no excesivamente lejana en el tiempo, existiendo pronunciamientos judiciales que valoran esta circunstancia para apreciar o no la existencia de violencia de género, manteniendo la inexistencia de la misma cuando se produce desconexión temporal entre los actos de violencia y la interposición de la demanda.

Un elemento que también reviste importancia a estos efectos es el relativo a la existencia de reconciliación entre los cónyuges. El art. 220.1 citado no establece nada al efecto, pero la reconciliación puede tener incidencia en determinados casos, aun cuando su existencia deba ser acreditada de forma fehaciente sobre todo teniendo en cuenta que la reconciliación de la víctima de violencia de género podría ser determinante para la inaplicación del art. 220.1 TRLGSS

3.2.4. Elemento instrumental

Este elemento hace referencia a la prueba de la violencia de género y en tal sentido el art. 23 LOIVG prevé como medio de acreditación de la violencia de género "...se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos".

Estas formas de prueba son ampliadas en el art. 220.1 TRLGSS, de forma que es posible acreditar la existencia de violencia de género por cualquier medio de prueba admitido en derecho, manteniéndose

la existencia de criterios flexibles para acreditar la concurrencia de la violencia de género a efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad en supuestos de inexistencia de pensión compensatoria, así el TS en su sentencia de 26 de septiembre de 2017, rec. 2445/2015, ha reconocido el derecho a la pensión de viudedad, por entender que concurría el requisito de violencia de género en la mujer que a la fecha de su separación era objeto de amenazas e insultos, por cuanto que de conformidad con lo establecido en el art. 1 LOIVG tiene encaje en el concepto de violencia de género todo acto de violencia física y psicológica que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligada a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

En esta línea sobre el proceso de flexibilización de los indicios admitidos para acreditar la situación de violencia de género, destaca la SS de 20 de enero de 2016, rec. 3106/2014, referida a un supuesto en la que la situación de violencia se había ejercido sobre un hijo de la víctima, manteniendo el TS que “la violencia sobre el hijo común que ha accedido a la mayoría de edad durante el proceso de separación y que ha testificado a favor de la madre, debe valorarse como indicio de que había una situación conflictiva entre los esposos”.

3.3. RESTRICCIONES DEL DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEDAD Y SUSPENSIÓN CAUTELAR DEL ABONO DE LA PENSIÓN A FAVOR DE LOS AGRESORES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Disposición Adicional Primera de la LOIVG, dispone lo siguiente:

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

En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge,

o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquellos”.

De otra parte, el art. 231 del TRLGSS regula impedimentos para ser persona beneficiaria de las prestaciones de muerte y supervivencia, consistentes en:

- “Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle, quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación”.

En base a las disposiciones anteriores transcritas resultará que cuando una persona es condenada por un delito de homicidio o lesiones de cónyuge, excónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad no podrá acceder a las prestaciones por muerte y supervivencia, estableciéndose que para tales supuestos la pensión de viudedad incrementa las pensiones de orfandad si las hubiere.

- En estos casos, la entidad gestora de la Seguridad Social, podrá revisar, por sí misma y en cualquier momento, la resolución por la cual hubiera reconocido el derecho a una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por sentencia firme en el supuesto indicado, viniendo el mismo obligado a devolver las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto. Dicha revisión de oficio, no está sujeta a plazo, si bien la obligación de reintegro del importe de las prestaciones percibidas prescribirá a los cuatro años. En todo caso, la prescripción de esta obligación se interrumpirá cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio, así como por la tramitación del proceso penal y de los diferentes recursos.

En el acuerdo de inicio del procedimiento de revisión del reconocimiento de la prestación a que se refiere este artículo se acordará, si no se hubiera producido antes, la suspensión cautelar de su percibido hasta la resolución firme que ponga fin a dicho procedimiento.

El art. 232 del TRLGSS regula la suspensión cautelar del abono de las prestaciones de muerte y supervivencia, cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquier de sus formas, y en estos casos, el marco normativo establece:

- La entidad gestora de la Seguridad Social suspenderá cautelarmente el abono de las prestaciones de muerte y supervivencia que, en su caso, hubiera reconocido, cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, si la víctima fuera el sujeto causante de la prestación, con efectos del día primero del mes siguiente a aquel en que le sea comunicada tal circunstancia.

Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social tenga conocimiento, antes o durante el trámite del procedimiento para el reconocimiento de la prestación de muerte y supervivencia, de que ha recaído contra el solicitante resolución judicial de la que deriven indicios racionales de criminalidad por la comisión del indicado delito, procederá a su reconocimiento si concurrieran todos los restantes requisitos para ello, con suspensión cautelar de su abono desde la fecha en que hubiera debido tener efectos económicos.

En estos casos la suspensión cautelar se mantendrá hasta que recaiga sentencia firme u otra resolución firme que ponga fin al procedimiento penal, o determine la no culpabilidad de la persona beneficiaria.

Si la persona beneficiaria de la prestación fuera finalmente condenado por sentencia firme por la comisión del indicado delito, procederá la revisión del reconocimiento y, en su caso, el reintegro de las prestaciones percibidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 231 TRLGSS. Cuando recaiga sentencia absolutoria o resolución judicial firme que declare la no culpabilidad del beneficiario, se rehabilitará el pago de la prestación suspendida con los efectos que hubieran procedido de no haberse acordado la suspensión, una vez descontadas, en su caso, las cantidades satisfechas en concepto de obligación de alimentos.

- No obstante, si recayera sentencia absolutoria en primera instancia y esta fuera recurrida, la suspensión cautelar se alzará hasta la resolución del recurso por sentencia firme. En este caso, si la sentencia firme recaída en dicho recurso fuese también absolutoria, se abonarán a la persona beneficiaria las prestaciones dejadas de

percibir desde que se acordó la suspensión cautelar hasta que se alzó esta, con descuento de las cantidades que, en su caso, se hubieran satisfecho a terceros en concepto de obligación de alimentos. Por el contrario, si la sentencia firme recaída en el recurso resultara condenatoria, procederá la revisión del reconocimiento de la prestación así como la devolución de las prestaciones percibidas por el condenado, conforme a lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluidas las correspondientes al período en que estuvo alzada la suspensión.

- Durante la suspensión del pago de una pensión de viudedad, acordada conforme a lo previsto en el art. 232 TRLGSS, se podrán hacer efectivas con cargo a la misma, hasta el límite del importe que le hubiera correspondido por tal concepto a la persona beneficiaria de dicha pensión, las obligaciones de alimentos a favor de los titulares de pensión de orfandad o en favor de familiares causada por la víctima del delito, siempre que dichos titulares hubieran de ser personas beneficiarias de los incrementos a que se refiere el artículo 233 TRLGSS si finalmente recayera sentencia firme condenatoria de aquel. La cantidad a percibir en concepto de alimentos por cada uno de los pensionistas de orfandad o en favor de familiares no podrá superar el importe que, en cada momento, le hubiera correspondido por dicho incremento.

4. PENSIÓN DE ORFANDAD Y PRESTACIÓN DE ORFANDAD EN LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1. INCREMENTO DE LAS PENSIÓN DE ORFANDAD A FAVOR DE FAMILIARES

Cuando el condenado por sentencia firme por un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o pudiese adquirir la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, o la hubiera perdido, los hijos e hijas del mismo que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima del delito tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta, de manera que incrementarán el importe de su pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, que se repartirá entre todos los beneficiarios de las pensiones de orfandad (art. 233.1 TRLGSS).

Los titulares de la pensión a favor de familiares podrán, en estos mismo supuestos, ser beneficiarios del incremento previsto reglamentariamente, siempre y cuando no haya otras personas con derecho a

pensión de muerte y supervivencia causada por la víctima (art. 233.1 párrafo segundo TRLGSS).

Los efectos económicos del incremento se retrotraen a la fecha e efectos del reconocimiento inicial de la pensión de orfandad o a favor de familiares, cuando no se hubiera reconocido la pensión de viudedad a quien resulte condenado por sentencia firme. En otro caso, dichos efectos económicos se inician a partir de la fecha que hubiera cesado el pago de la pensión de viudedad o a partir de la fecha de la suspensión cautelar.

4.2. PRESTACIÓN DE ORFANDAD

La Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctima de violencia de género y otras forma de violencia contra la mujer, ha incluido dentro de la acción protectora de la Seguridad Social la prestación de orfandad, con un régimen jurídico propio, al tratarse de una prestación diferenciada a la de la pensión de orfandad, cuya regulación actual se contiene en los arts. 216.3 y 224.2 TRLGSS, tras las modificaciones llevadas a cabo por la Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, sobre mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de violencia de género y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La causante de la prestación ha de haber fallecido como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos definidos por la Ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España (art. 224.1, párrafo 3º, TRLGSS).

Las personas beneficiarias de la prestación de orfandad, son:

- Las hijas e hijos de la causante, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, en quienes concurran los siguientes requisitos:
 - Tener en el momento del hecho causante menos de 21 años o estar incapacitados/as para el trabajo.

Al igual que en la pensión de orfandad el requisito de edad se eleva a 25 años cuando la persona beneficiaria no trabaje por cuenta propia o ajena, o cuando de hacerlo obtenga ingresos inferiores, en cómputo anual al Salario Mínimo Interprofesional. Asimismo, si estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años mes posterior al inicio del curso siguiente, durante el curso académico, la prestación se prorrogará hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al inicio del siguiente curso académico.

- o No reunir los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de orfandad.
- o Hallarse en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta.

Esta exigencia no significa necesariamente la carencia de progenitores, pues también tiene tal consideración su existencia, en aquellos casos en los que no tenga la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia por haber sido objeto de condena por un delito de homicidio, cuando la víctima fuera la persona causante de la prestación (artículo 231 TRLGSS).

En relación con la cuantía de la prestación de orfandad, la base reguladora sobre la que se calcula la prestación es la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante. Cuando exista una sola persona beneficiaria el importe de la prestación asciende al 70 por cien de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que componen dicha unidad familiar, no superen, en cómputo anual, el 75 por cien del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria, el importe conjunto de la prestación no podrá superar el 118 por cien de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares. La prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiario de la misma.

5. INCIDENCIA DE LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL A EFECTOS DEL PERCIBO DE PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO

Los arts. 45.1.n) y 49.1.m) ET disponen que el contrato de trabajo podrá suspenderse o extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar temporalmente o definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Ambos supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral generan la situación legal de desempleo conforme a lo establecido en el art. 267 TRLGSS y así con relación a la extinción del contrato de trabajo el apartado 1.a) 5º del citado precepto legal, reconoce la situación legal de desempleo de las trabajadoras que hayan extinguido su contrato de trabajo conforme a lo establecido en el art. 49.1.n) ET, antes

citado. A su vez el indicado artículo en su apartado b) 2º califica como situación legal de desempleo a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo del también citado art. 45.1.n) ET.

En ambos casos la acreditación de la situación legal de desempleo se produce por medio de comunicación escrita desde la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.

Así pues, en ambos casos de suspensión o extinción del contrato de trabajo por la libre voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual esta se coloca en situación legal de desempleo, con derecho al percibo de las prestaciones correspondientes, que le serán reconocidas en los mismos términos y cuantía que para el resto de personas beneficiarias de la prestación por desempleo, si bien con alguna circunstancia particular que debe subrayarse.

- En el supuesto de acceso a la prestación por desempleo por suspensión de la relación laboral, los caracteres del reconocimiento de la prestación son los siguientes:
 - o La prestación inicialmente deberá reconocerse por un período máximo de seis meses, que es el tiempo que se puede solicitar como período de suspensión a instancia de la trabajadora. A partir de este momento, la suspensión puede ser prorrogada por períodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho meses, prórroga que habrá de ser acordada por el Juzgado de violencia contra las mujeres, por lo que la duración de la prestación estará en función de las prórrogas que se puedan reconocer, hasta el máximo de los dieciocho meses.
 - o El período de suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 165.5 TRLGSS).
 - o Las cotizaciones a realizar en este período de suspensión corren a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, y el tiempo de permanencia en desempleo no se considera como derecho anterior, a efectos de las cotizaciones que han de ser computadas.

das para futuros derechos de prestación por desempleo.

- o En el caso de que la víctima de violencia de género reduzca su jornada de trabajo con carácter previo a la situación legal de desempleo, por suspensión o extinción del contrato, las bases se computan al 100 por 100, siempre que la trabajadora hubiera suscrito convenio con la Seguridad Social para mantener las bases de cotización por las que venía cotizando con anterioridad a la reducción de jornada.
- o A efectos del compromiso de actividad que la persona trabajadora desempleada ha de suscribir, el Servicio Público de Empleo competente ha de tener en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito (art. 300 TRLGSS) y art. 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

6. INCIDENCIA DE LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUAL A EFECTOS DEL PERCIBO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO A PARTIR DEL 1 DE NOVIEMBRE DE 2024⁸

El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20

⁸ Según el SEPE se consideran víctimas de violencia de género las mujeres sobre las que se ejerce violencia por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, como consecuencia de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. También se consideran víctimas de violencia de género las mujeres cuando por parte de las personas indicadas en el apartado anterior, aun sin convivencia, y con el fin de causarles perjuicio o daño, ejerzan violencia sobre sus familiares o allegados menores de edad. Se considera víctima de violencia sexual la persona que ha sufrido cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de su vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos. Se incluyen como víctimas las mujeres, adolescentes, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad, o que hayan sido víctimas de violencias sexuales en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española. Se consideran violencias sexuales: Los delitos contra la libertad sexual; Agresiones y acoso sexual, exhibicionismo, provocación sexual, prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores; La mutilación genital femenina; El matrimonio forzado; El acoso con connotación sexual; La trata con fines de explotación sexual.

de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, añade una Disposición adicional quincuagésima octava al TRLGSS y entrada en vigor el 1 de noviembre de 2024, con la siguiente redacción:

- Serán beneficiarias del subsidio por desempleo regulado en esta disposición las personas víctimas de violencia de género o sexual, que, además, reúnan los requisitos siguientes:
 - o No tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
 - o No haber sido beneficiarias de tres derechos al programa de renta activa de inserción regulados en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, aunque no se hubieran disfrutado por el periodo de duración máxima de la renta, salvo que, desde la fecha del nacimiento del primero de los derechos hasta la de la solicitud del subsidio regulado en esta disposición, hubieran transcurrido tres o más años.
 - o Estar inscritas como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
 - o Carecer de rentas propias en los términos previstos en el artículo 275.1 TRLGSS, salvo en el supuesto de que se tenga cónyuge, pareja de hecho y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, en cuyo caso, se deberá cumplir el requisito de tenencia de responsabilidades familiares conforme a lo establecido en los apartados 2 y 3 del art. 275.1 TRLGSS.
- Tendrán consideración de víctimas de violencia de género y sexual las personas a las que se refiere, respectivamente, el artículo 1.1 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 3.1 y 2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Las situaciones de violencia de género o sexual que dan lugar al reconocimiento del subsidio por desempleo se acreditarán, respectivamente, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección

Integral contra la Violencia de Género, y según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- La fecha del hecho causante para acceder al subsidio regulado en esta disposición es aquella en que se emita por la Administración competente el correspondiente informe que acredite ser víctima de violencia de género o sexual, aquella en que se emita el informe del Ministerio Fiscal, o la de la notificación a la persona interesada de la correspondiente sentencia o resolución judicial.
- A los efectos de solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho a este subsidio resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276 TRLGSS.
- La cuantía del subsidio previsto en esta disposición se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278 TRLGSS.
- La duración máxima del subsidio, en este supuesto, será de treinta meses, salvo que la persona hubiera sido beneficiaria con anterioridad de uno o dos derechos al programa de Renta Activa de Inserción regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, en cuyo caso, la duración máxima será de veinte y de diez meses, respectivamente.
- El subsidio regulado en esta disposición se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2 TRLGSS.
- Este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa. A este subsidio se le aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3 TRLGSS.
- Las personas que hayan agotado la duración máxima del subsidio que en cada caso corresponda por ser víctimas de violencia de género o sexual, podrán acceder de nuevo al mismo si lo solicitan, acreditando cumplir los requisitos exigidos, una vez transcurridos tres o más años desde el nacimiento del primer derecho a la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual o desde el nacimiento del derecho al subsidio regulado en esta disposición, en caso de no haber percibido previamente la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual.

- Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las víctimas de violencia ejercida por sus padres o por sus hijos. En este supuesto, la situación de violencia se acreditará mediante sentencia o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal.

7. RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

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, ha sido derogado con efectos desde el 1 de noviembre de 2024, por la disposición derogatoria única⁴ del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Dicho Real Decreto Ley añade la Disposición adicional quincuagésima octava. Acceso al subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual al TRLGSS⁹.

8. INGRESO MÍNIMO VITAL

La Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (IMV), recoge una prestación cuyo objetivo principal es garantizar, a través de la satisfacción de unas condiciones materiales mínimas, la participación plena de toda la ciudadanía en la vida social y económica, rompiendo el vínculo entre ausencia estructural de recursos y la falta de acceso a oportunidades en los ámbitos laboral, educativo, o social de las personas.

Como señala la Exposición de Motivos de la ley citada, el IMV no es por tanto un fin en sí misma, sino una herramienta para facilitar la transición de las personas desde la exclusión social que les impone la ausencia de recursos hacia una situación en la que se puedan desarrollar con plenitud en la sociedad. Aunque la situación de privación económica que sufren las personas a las que va dirigida esta medida esté

⁹ Vid. analizado en el apartado 6.6.

en el origen de su situación de vulnerabilidad, la forma concreta que tomará su inclusión social variará en función de las características de cada persona: para algunos, será el acceso a oportunidades educativas, para otros, la incorporación al mercado de trabajo o, la solución a una condición sanitaria determinada. Este objetivo de inclusión condiciona de manera central el diseño de la prestación, que, incorporando las mejores prácticas internacionales, introduce un sistema de incentivos buscando evitar la generación de lo que los expertos en política social han llamado «trampas de pobreza», esto es, que la mera existencia de prestación inhiba el objetivo de inclusión social y económica de las personas que la reciben. Para aplicar este sistema de incentivos, resulta fundamental la cooperación con las comunidades autónomas y entidades locales en el despliegue de unos itinerarios de inclusión flexibles y adaptados a cada situación para las personas beneficiarias del IMV, dado que, en el ejercicio de sus competencias, pueden acceder de manera más directa a las realidades concretas de los perceptores a través de los servicios sociales, pieza clave en la articulación del sistema.

Así pues el IMV se configura como el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica -como son las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual- en los términos que se definen en la presente Ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

La Ley 19/2021, de 20 de diciembre mejora la situación de las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, a través de las siguientes medidas:

- En relación al ámbito subjetivo, son beneficiarias del IMV:
 - o Las mujeres víctimas de violencia de género o sexual siempre que no se integren en una unidad de convivencia, no se exigirá el cumplimiento del requisito de edad ni el de haber iniciado los trámites de separación o divorcio cuando esté unida a otra persona por vínculo matrimonial o como pareja de hecho, a las mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y explotación sexual.
 - o Las mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos o de explotación sexual, aun cuando estas sean usuarias de una prestación de servicio residencial de carácter permanente.

- o La mujer víctima de violencia de género, que haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada o no de sus hijos o de menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, que no se integre en una unidad de convivencia, o en su caso, de persona beneficiaria integrada en una unidad de convivencia independiente, aunque conviva en el mismo domicilio con otras con las que estén unidas entre sí por vínculo matrimonial, como pareja de hecho o por vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, adopción, y otras personas con las que conviva en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, la mujer víctima de violencia de género, que haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada o no de sus hijos o de menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.
- En relación con los requisitos para poder acceder al IMV:
 - o Se elimina para las mujeres víctimas de violencia de género y de personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual la acreditación del cumplimiento del requisito general de haber tenido residencia legal y efectiva en España de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
 - o En caso de beneficiarias individuales del IMV no integradas en una unidad de convivencia se elimina el deber de acreditar haber vivido de forma independiente en España durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud (para las menores de 30 años) o en domicilio distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante el año inmediatamente anterior a la solicitud (para las mayores de 30 años) en los supuestos de víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual o se trate de personas víctimas de la trata de seres humanos y de explotación sexual.
 - o Cuando las personas beneficiarias formen parte de una unidad de convivencia, no se exigirá que la misma esté constituida, durante al menos los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud, de forma continuada, en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual.

Desde el punto de vista de la acreditación de requisitos:

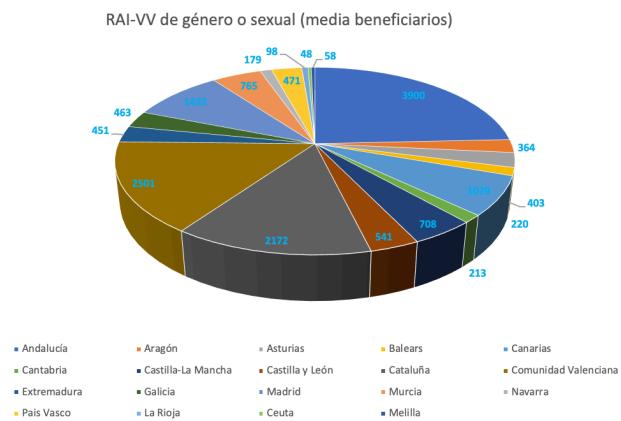
- o Las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos podrán acreditar la residencia legal en España con la autorización provisional de residencia expedida por la autoridad competente para otorgar la autorización de residencia por circunstancias excepcionales, en tanto se resuelve sobre esta última autorización.
- o Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, así como sus hijos e hijas, podrán acreditar la residencia legal en España con la autorización provisional de residencia expedida por la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior por colaboración con las autoridades policiales o judiciales, o expedida por la Secretaría de Estado de Migraciones en atención a la situación personal de la víctima.
- o La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- o La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se determine reglamentariamente.

En relación con la cuantía:

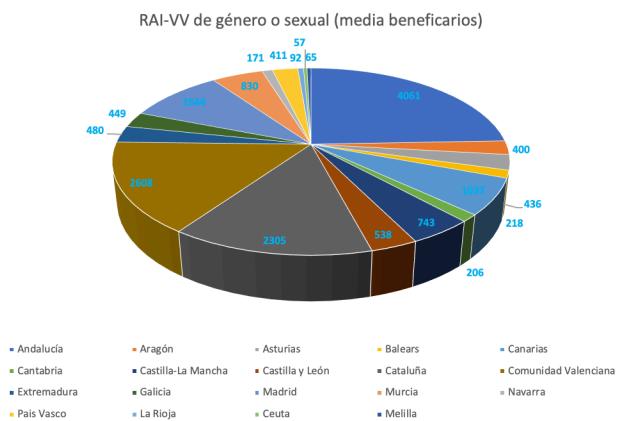
- o Se considera como unidad de convivencia monoparental, a efectos de la percepción del complemento de monoparentalidad la formada exclusivamente por una mujer que ha sufrido violencia de género, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y uno o más descendientes hasta el segundo grado, menores de edad, sobre los que tenga la guarda y custodia o, en su caso, uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

VI. GRÁFICOS RAI¹⁰

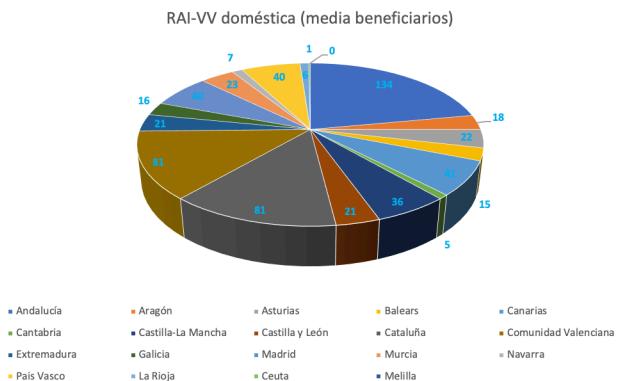
GRÁFICOS RAI A NIVEL ESTATAL 2023 (POR CC.AA)



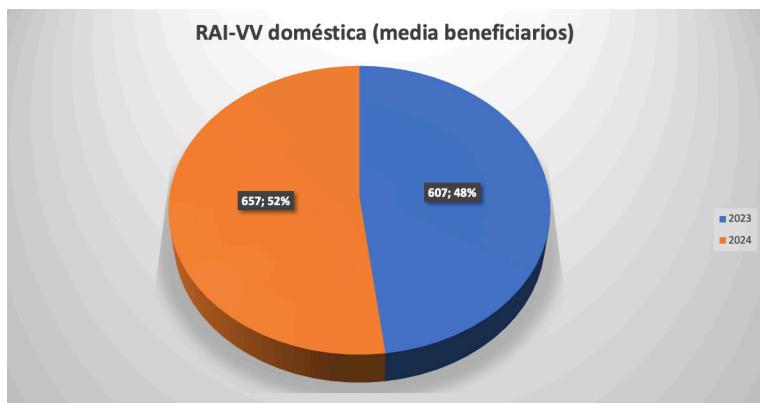
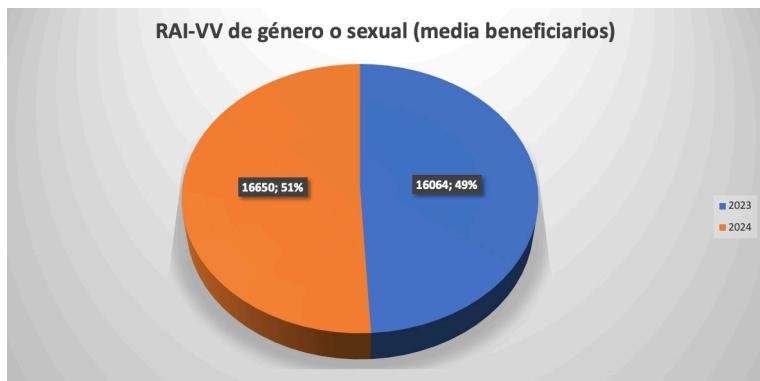
GRÁFICOS RAI A NIVEL ESTATAL 2024 (POR CC.AA)



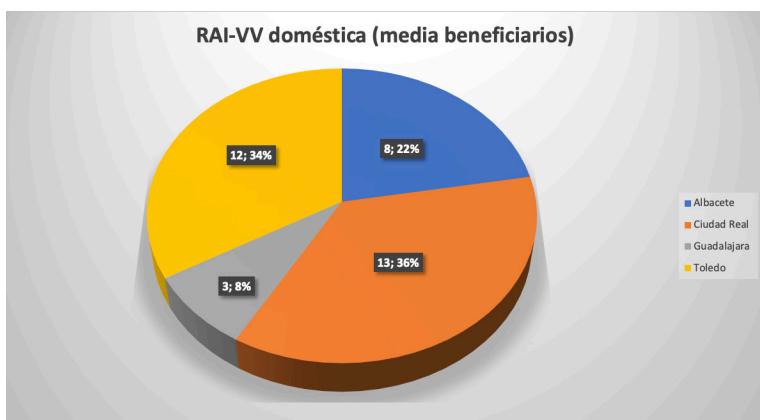
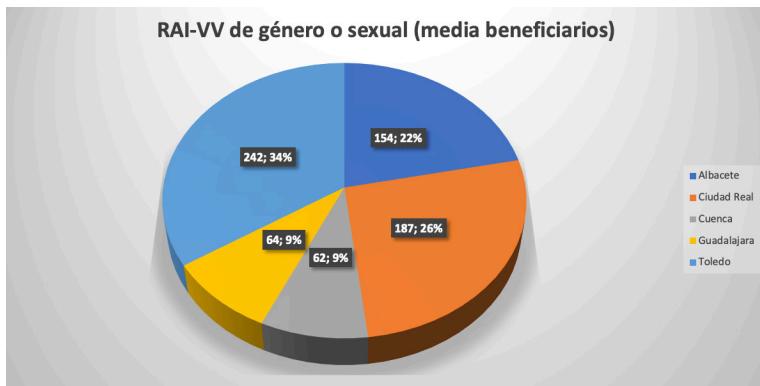
¹⁰ Datos facilitados por el SEPE hasta octubre de 2024. Desde 1 de noviembre el TRLGSS dispone de la Disposición adicional quincuagésima octava que recoge el acceso al subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual al TRLGSS, sustitutiva de la RAI.



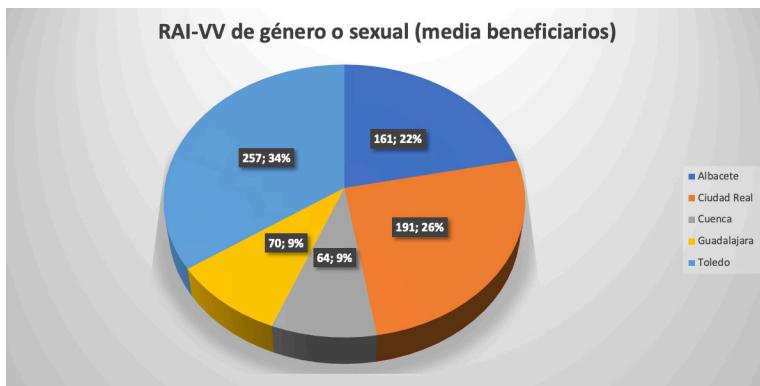
GRÁFICOS RAI ESTATALES COMPARADOS POR AÑOS 23-24

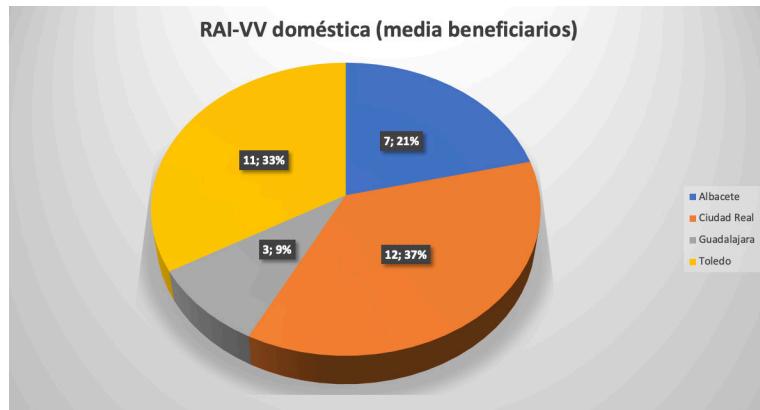


GRÁFICOS RAI CASTILLA-LA MANCHA 2023 (POR PROVINCIAS)

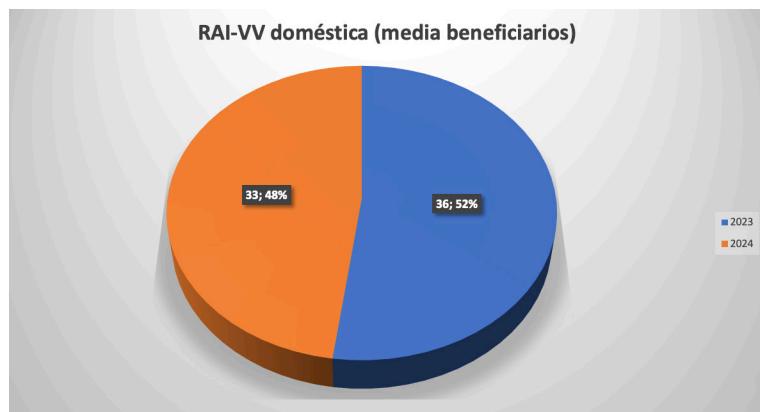
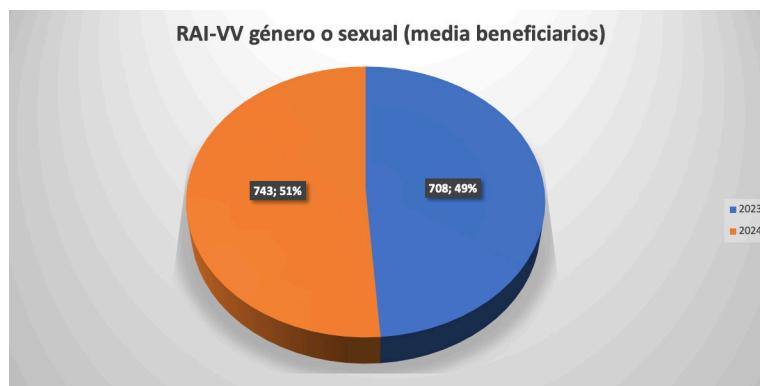


GRÁFICOS RAI CASTILLA-LA MANCHA 2024 (POR PROVINCIAS)





GRÁFICOS RAI CASTILLA-LA MANCHA COMPARADOS POR AÑOS 23-24



GRÁFICOS COMPARATIVOS POR SEXOS (RAI-VV DOMÉSTICA)

GRÁFICO RAI ESTATAL COMPARATIVO SEXOS AÑO 2023

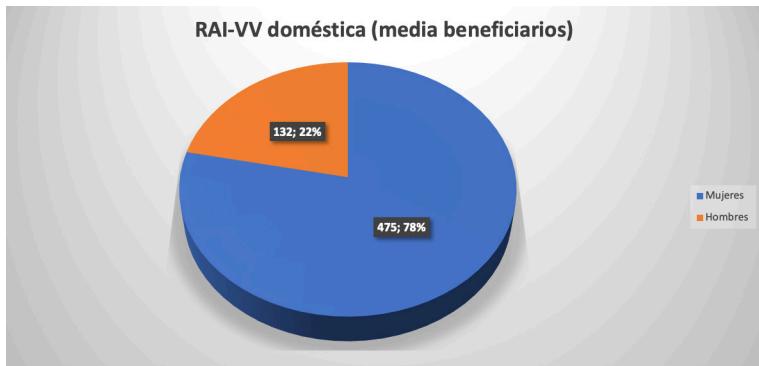


GRÁFICO RAI ESTATAL COMPARATIVO SEXOS AÑO 2024

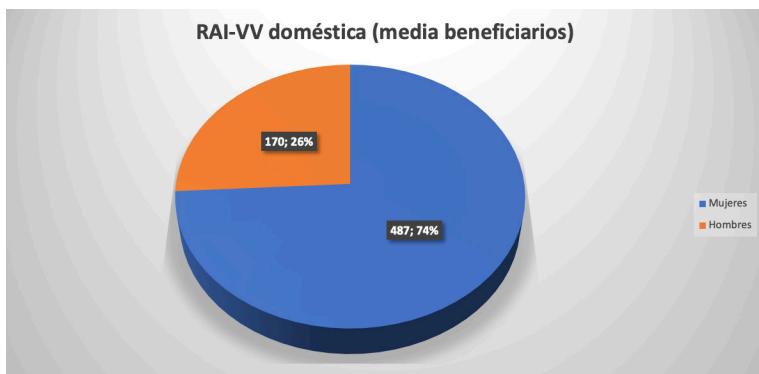


GRÁFICO RAI CASTILLA-LA MANCHA COMPARATIVO SEXO AÑO 2023

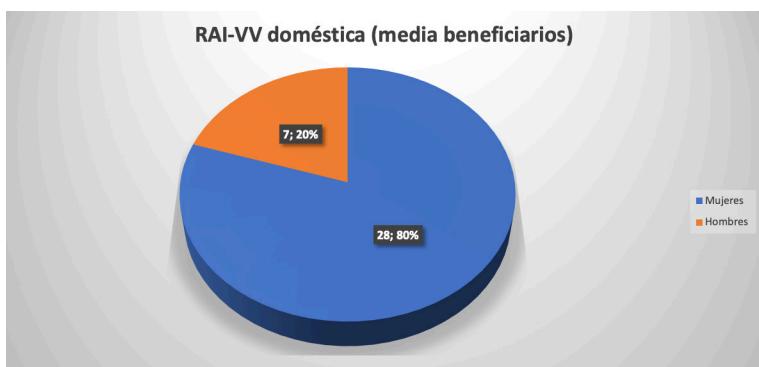
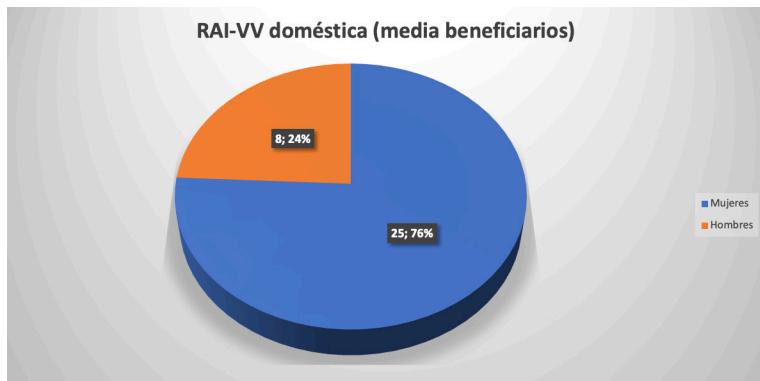


GRÁFICO RAI CASTILLA-LA MANCHA COMPARATIVO SEXOS AÑO 2024





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Pacto de Estado
contra la violencia de género



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD