

**LAS REFORMAS LABORALES, DE EMPLEO Y DE
SEGURIDAD SOCIAL EFECTUADAS POR LA LEY
ORGANICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE
MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA
VIOLENCIA DE GENERO (BOE DE 29 DE DICIEMBRE
DE 2004).**

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, Enero 2005

SUMARIO

1.- Los caracteres generales de la Ley 1/2004.

2.- Las medidas laborales, de empleo y de seguridad social introducidas por la Ley 1/2004.

2.1.- Las medidas laborales.

2.1.1.- Las medidas relativas a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo (nuevo Art. 37.7 del ET).

2.1.2.- Las medidas relativas a la movilidad geográfica (nuevo Art. 40. 3 bis del ET).

2.1.3.- Las medidas relativas a la suspensión del contrato de trabajo (nuevos Arts. 45.1.n) y 48.6 del ET).

2.1.4.- Las medidas relativas a la extinción del contrato de trabajo (nuevos Arts. 49.1.m), 52.d) y 55.5.b) del ET).

2.2.- Las medidas de inserción profesional.

2.3.- Las medidas de Seguridad Social.

2.3.1.- Las medidas relativas al desempleo (nuevos Arts. 124.5, 208.1.1 y 2, 210.2 y 231.2 y Disposición Adicional Cuadragésimosegunda de la LGSS).

2.3.2.- Las medidas relativas a bonificaciones en las cotizaciones (Art. 21.3 de la Ley 1/2004).

2.3.3.- Las medidas relativas a las pensiones (Disposición Adicional Primera de la Ley 1/2004).

2.3.4.- Las medidas relativas a los trabajadores por cuenta propia (Art. 21.5 de la Ley 1/2004).

2.4.- La acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras (Art. 23 de la Ley 1/2004).

Anexo: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Selección normativa sobre materias laborales y de seguridad social).

1.- LOS CARACTERES GENERALES DE LA LEY 1/2004.

Con fundamento en el Art. 15 de la Constitución - que reconoce el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes- y partiendo de la realidad social española donde las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, la Ley 1/2004, aprobada por unanimidad de los distintos grupos parlamentarios, ha pretendido dar una respuesta global o integral a la denominada “*violencia de género*”, entendida ésta con referencia únicamente a las mujeres ya que al basarse en el *principio de igualdad real*, posibilitador de la denominada *discriminación positiva*, la ley solamente otorga derechos a las mujeres, no refiriéndose a otras manifestaciones violentas frente a sujetos distintos (niños u hombres).

En ese intento de dar una respuesta global y multidisciplinar al problema de la violencia de género, la Ley aborda aspectos preventivos (establecimiento de medidas de prevención, detección e intervención en diferentes ámbitos), educativos (establecimiento de las obligaciones del sistema educativo para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y de igualdad entre hombres y mujeres), publicitarios (subrayando la obligación de respetar la imagen de la mujer y la igualdad de trato), sanitarios (establecimiento de protocolos sanitarios frente a las agresiones), sociales (reconocimiento de los derechos de información y asistencia social y de asistencia jurídica gratuita a las mujeres víctimas de la violencia y concesión de determinados derechos laborales, de seguridad social y en materia de empleo), administrativos (creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la

Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, ambos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), penales (establecimiento de tipos penales específicos agravados) y procesales (creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer dentro de los Juzgados de Instrucción y del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer).

La Ley 1/2004 viene a modificar, en consecuencia, el articulado de numerosas Leyes. Esto sucede con la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, con la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación, con la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), con la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), con la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y con la Ley de Enjuiciamiento Criminal (en su versión dada por la Ley 27/2003, de 31 de julio).

2.- LAS MEDIDAS LABORALES, DE EMPLEO Y DE SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDAS POR LA LEY 1/2004.

2.1.- Las medidas laborales.

La trabajadora víctima de la violencia de género, tendrá derecho a una serie de medidas tendentes a garantizar la efectiva protección a la asistencia social integral:

2.1.1.- Las medidas relativas a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo (nuevo art. 37.7 del ET).

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá 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, alternativamente, 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”*.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos establecidos en el convenio colectivo aplicable o en el acuerdo entre la empresa y los representantes legales (unitarios o sindicales) de los trabajadores en la empresa o, en defecto de éstos, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora que deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la vuelta a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (relativo a los *“permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”*).

2.1.2.- Las medidas relativas a la movilidad geográfica (nuevo Art. 40.3 bis del ET).

La trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, en términos de una gran amplitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente (según cual sea el sistema de clasificación profesional existente en su empresa), que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, implicando o no traslado.

En tales supuestos, la empresa viene obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o que pudieran producirse en el futuro.

El traslado o el simple cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses con obligación para la empresa de reservar el anterior puesto de trabajo, terminada la cual la trabajadora podrá optar entre volver a su anterior puesto de trabajo o continuar en el nuevo, decayendo en este último caso su derecho a la reserva de plaza.

2.1.3.- Las medidas relativas a la suspensión del contrato de trabajo (nuevos Arts. 45.1.n) y 48.6 del ET).

La Ley 1/2004 introduce una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo en el Art. 45.1.n) del ET para el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La duración máxima de la suspensión contractual será de seis meses, prorrogable por el juez por periodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión (Art. 48.6 del ET).

2.1.4.- Las medidas relativas a la extinción del contrato de trabajo (nuevos Arts. 49.1.m), 52.d) y 55.5. b) del ET).

La Ley 1/2004 introduce una nueva causa de extinción del contrato de trabajo en el Art.49.1.m) del ET, para el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Paralelamente, se establece que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas (a los efectos sancionatorios disciplinarios) cuando así lo determinan los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En esta misma línea, se modifica el Art.52.d) del ET, para añadir que no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de la extinción por causa objetiva de absentismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y acreditada por los servicios sociales de atención por los servicios de salud en su caso.

Finalmente, se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica o de suspensión contractual, modificándose el Art. 55.5.b) del ET.

2.2.- Las medidas de inserción profesional.

La Ley 1/2004 (Art. 22) prevé igualmente que en el marco de los Planes anuales de Empleo, se incluirá un programa de acción específica para la inserción profesional de las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

En el programa se incluirán medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

2.3.- Las medidas de Seguridad Social.

2.3.1.- Las medidas relativas al desempleo (nuevos Arts. 124.5, 208.1.1 y 2, 210.2 y 231.2 y Disposición Adicional Cuadragésimosegunda de la LGSS).

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género darán lugar a la situación legal de desempleo (Art. 208.1.1 y 2 de la LGSS).

El tiempo de suspensión del contrato de trabajo por esta causa se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad

permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo (Art. 124.5 de la LGSS).

En cuanto a la duración de la prestación por desempleo, no se considerará como “*derecho anterior*”, a los efectos de la determinación del periodo de ocupación cotizada, el que se reconozca en virtud de la suspensión contractual como consecuencia de la violencia de género de la mujer trabajadora. Y se computarán, además, las cotizaciones que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa correspondientes a la situación de desempleo generada por una suspensión contractual derivada de violencia de género de la mujer trabajadora (Art. 210.2 de la LGSS).

Para la aplicación de lo que deba entenderse por “*compromiso de actividad*”, el Servicio Público de Empleo competente tendrá 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 por la trabajadora (Art. 231.2 de la LGSS).

La situación legal de desempleo, cuando se refiera a los supuestos de suspensión o extinción del contrato de trabajo como consecuencia de violencia de género, se acreditará por comunicación escrita del empresario, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género (Disposición Adicional Cuadragésimasegunda de la LGSS).

2.3.2.- Las medidas relativas a bonificaciones en las cotizaciones (Art. 21.3 de la Ley 1/2004).

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas violencia de género que suspendan su contrato de trabajo o ejerciten su derecho a la movilidad geográfica se beneficiarán de una bonificación en la cotización empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante todo el periodo de suspensión o durante seis meses en el caso de movilidad geográfica (Art. 21.3 de la Ley 1/2004).

2.3.3.- Las medidas relativas a las pensiones (Disposición Adicional Primera de la Ley 1/2004).

Quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito de asesinato doloso, de homicidio o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o su excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

Asimismo, quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito de asesinato doloso, de homicidio o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o su excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligado a él por una análoga relación de afectividad, aún sin convivencia, no le será abonable en ningún caso la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

2.3.4.- Las medidas relativas a los trabajadores por cuenta propia (Art. 21.5 de la Ley 1/2004).

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá su obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de trabajo efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y en situación de asimilada al alta.

A los efectos anteriores, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

2.4.- La acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras (Art. 23 de la Ley 1/2004).

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos laborales y de Seguridad Social se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto no se dicte la orden de protección.