

*Dirección*  
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
FRANCISCA M.<sup>a</sup> FERRANDO GARCÍA

*Coordinación*  
CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES

Autores/as:

SANTIAGO M. ÁLVAREZ CARREÑO  
ENCARNACIÓN BAS PEÑA  
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
GEMA CHICANO SEGURA  
ANDREA COSA MARTÍNEZ  
ILHAME ECHAJRI AMHAOUCH  
FRANCISCA M.<sup>a</sup> FERRANDO GARCÍA  
ALICIA GONZÁLEZ CAPARRÓS  
MAYTE GUARDIOLA PIQUERAS  
MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE  
CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA  
ANTONIO MEGÍAS BAS

LAURA MARÍA MIÑARRO PÉREZ  
JOSEFA MUÑOZ RUIZ  
VIRGINIA OLIVA OTALORA  
FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE  
M. GALDANA PÉREZ MORALES  
MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO  
JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA  
LEONOR SÁEZ MÉNDEZ  
CRISTINA SÁNCHEZ ANGULO  
MARÍA JESÚS SÁNCHEZ RECIO  
ALEJANDRA SELMA PENALVA

## **Editorial**

JOSE MIGUEL ORTIZ ORTIZ  
DIRECTOR EDITORIAL

## **Consejo Editorial**

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA  
DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

## **Consejo Científico**

JAIME CABEZA PEREIRO  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO  
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA  
Dirección

CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA  
Coordinación

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES

Autores/as:

SANTIAGO M. ÁLVAREZ CARREÑO  
ENCARNACIÓN BAS PEÑA  
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
GEMA CHICANO SEGURA  
ANDREA COSA MARTÍNEZ  
ILHAME ECHAJRI AMHAOUCH  
FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA  
ALICIA GONZÁLEZ CAPARRÓS  
MAYTE GUARDIOLA PIQUERAS  
MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE  
CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA  
ANTONIO MEGÍAS BAS

LAURA MARÍA MIÑARRO PÉREZ  
JOSEFA MUÑOZ RUIZ  
VIRGINIA OLIVA OTALORA  
FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE  
M. GALDANA PÉREZ MORALES  
MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO  
JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA  
LEONOR SÁEZ MÉNDEZ  
CRISTINA SÁNCHEZ ANGULO  
MARÍA JESÚS SÁNCHEZ RECIO  
ALEJANDRA SELMA PENALVA

Publicación realizada por el Grupo de transferencia interdisciplinar en derecho, educación y acción social (GT-IDEAS), en el marco del Proyecto de transferencia: “Guía práctica sobre medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género y abusos sexuales”, financiado con cargo a la Convocatoria 2023 de Actividades para el Fomento de la Transferencia de la Universidad de Murcia (Resolución Rectoral R-1550/2023, de 27 de octubre).

Edita:

Ediciones Laborum, S.L.  
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21  
30008 Murcia  
Tel.: 968 24 10 97  
E-mail: laborum@laborum.es  
www.laborum.es

1.ª Edición © Ediciones Laborum S.L., 2024

ISBN: 978-84-10262-26-3

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2024

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2024

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo por escrito del editor.

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ABREVIATURAS.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>PRESENTACIÓN.....</b>  | <b>19</b> |
| <i>Faustino Cavas Martínez</i>  |           |
| <i>Francisca María Ferrando García</i>  |           |
| <b>CAPÍTULO 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....</b>  | <b>23</b> |
| <i>Encarnación Bas Peña</i>   |           |
| <i>Leonor Sáez Méndez</i>   |           |
| <i>Andrea Cosa Martínez</i>   |           |
| 1. LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL EN LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS NIÑAS Y LAS MUJERES..... | 23        |
| 1.1. Introducción.....  | 23        |
| 1.2. Aprendizajes básicos en la formación para la igualdad entre mujeres y hombres.....                           | 24        |
| 1.3. Algunos recursos de apoyo .....  | 29        |
| 2. EL ACOSO MORAL DESDE LA ÉTICA .....  | 30        |
| 2.1. Introducción.....  | 30        |
| 2.2. El acoso vulnera la ética empresarial e institucional .....  | 32        |
| 2.3. Situaciones donde se vulnera la dignidad propia y del otro .....   | 34        |
| 2.4. Orientaciones y estrategias para la igualdad efectiva .....  | 37        |
| 3. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA SEXUAL? .....   | 38        |
| 3.1. La importancia de la prevención y la sensibilización .....   | 38        |
| 3.2. Tipos de violencia sexual.....   | 39        |
| 3.3. Propuestas para sensibilizar en la materia.....  | 40        |
| 4. BIBLIOGRAFÍA.....  | 43        |

**CAPÍTULO 2: INFORMACIÓN E INTERVENCIÓN..... 47***Laura María Miñarro Pérez**María Jesús Sánchez Recio**Cristina Sánchez Angulo**Alicia González Caparrós*

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 47 |
| 2. VIOLENCIA DE GÉNERO VS VIOLENCIA SEXUAL .....  | 47 |
| 2.1. Desde el punto de vista de la legislación .....  | 48 |
| 2.2. Desde el punto de vista práctico y sin ánimo exhaustivo, podemos distinguir .....                                    | 49 |
| 2.2.1. Juzgado especializado .....  | 49 |
| 2.2.2. Abogados del turno de oficio.....  | 49 |
| 2.2.3. Ayudas y prestaciones.....   | 50 |
| 2.2.4. Regularización de la situación administrativa en España.....   | 50 |
| 3. TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.....   | 50 |
| 3.1. Tipos de Violencia de Género.....  | 50 |
| 3.2. Tipos de Violencia Sexual.....   | 52 |
| 4. EL PROCESO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS ...   | 54 |
| 5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....  | 56 |
| 5.1. Derecho a la información .....   | 56 |
| 5.2. Derecho a la asistencia social integral.....   | 56 |
| 5.3. Derecho la asistencia jurídica gratuita.....   | 57 |
| 5.4. Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género..... | 57 |
| 5.5. Derechos económicos .....  | 58 |
| 5.6. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.....                               | 58 |
| 5.7. Derecho a la escolarización inmediata .....  | 58 |
| 5.8. Derecho de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género .....   | 58 |
| 6. RECURSOS.....  | 60 |
| 6.1. Recursos regionales.....   | 60 |
| 6.1.1. Recursos de atención e información.....  | 60 |
| 6.1.2. Recursos de alojamiento.....   | 60 |
| 6.1.3. Recursos de protección y seguridad .....   | 60 |
| 6.2. Recursos en el ámbito de la justicia y de asistencia/asesoramientos jurídicos.....                                   | 61 |
| 6.3. Servicios de atención especializada para mujeres víctimas de violencia de género o para menores a su cargo.....      | 62 |
| 7. UNA MIRADA AL TRABAJO DE FUNDACIÓN CEPAIM PARA CONTRIBUIR A LA CREACIÓN DE UNA SOCIEDAD JUSTA E IGUALITARIA            | 63 |
| 7.1. ¿Quiénes somos?.....   | 63 |
| 7.2. Protocolos de actuación frente a casos de violencias machistas .....   | 65 |

|  |           |
|--|-----------|
| 7.2.1. Protocolo de actuación ante la violencia contra las mujeres en el sistema de acogida de protección internacional y temporal y Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres en el marco del Programa de Atención Humanitaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. .... | 65        |
| 7.2.2. Protocolo de la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes para la Detección y Actuación ante posibles casos de Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. ....  | 65        |
| 7.2.3. Política y Protocolo de protección a la infancia .....  | 66        |
| 7.3. Formación.....  | 66        |
| 7.3.1. Formación a profesionales, internos y externos.....   | 66        |
| 7.3.2. Formación con personas participantes.....   | 66        |
| 7.4. Programas específicos .....   | 67        |
| 7.4.1. Salir Adelante.....   | 67        |
| 7.4.2. Salir del Círculo.....  | 67        |
| 7.4.3. Centro de la Mujer de Molina de Aragón .....  | 67        |
| 7.4.4. Masculinidades Corresponsables.....   | 68        |
| 7.4.5. Adelante+ .....   | 68        |
| 7.5. Investigaciones y publicaciones .....   | 68        |
| 7.5.1. Salir Adelante: Manual para la prevención de la violencia de género con grupos de mujeres migrantes.....  | 68        |
| 7.5.2. Vístete despacio ¡Que tenemos prisa!.....   | 68        |
| 7.5.3. Herramientas pedagógicas para la prevención de la Trata con fines de explotación sexual.....  | 69        |
| 7.5.4. De la intersección a la intervención.....   | 69        |
| 8. BIBLIOGRAFÍA.....   | 69        |
| <b>CAPÍTULO 3: EMPLEO Y AUTOEMPLEO E INSERCIÓN LABORAL.....</b>  | <b>71</b> |
| <i>Francisco Miguel Ortiz González-Conde</i>   |           |
| <i>Antonio Megías Bas</i>  |           |
| <i>Ilhame Echajri Amhaouch</i>   |           |
| <i>Clara María Martínez Baeza</i>  |           |
| 1. INTRODUCCIÓN .....  | 71        |
| 2. PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.....  | 72        |
| 3. PROGRAMAS DE SUBVENCIÓN PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA .....   | 75        |
| 4. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN .....  | 77        |
| 4.1. Sobre las bonificaciones.....   | 77        |
| 4.2. Bonificaciones específicas para la contratación.....  | 78        |
| 4.2.1. Víctimas de la violencia de género.....   | 78        |
| 4.2.2. Víctimas de violencias sexuales tanto con fines de explotación sexual como laboral.....   | 78        |
| 4.2.3. Víctimas de trata de seres humanos.....   | 79        |
| 4.2.4. Víctimas del terrorismo.....  | 79        |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.5. Víctimas de explotación sexual o explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución .....   | 79 |
| 4.3. Bonificaciones específicas para sustitución en caso de ejercer el derecho a protección o movilidad geográfica de las víctimas .....          | 80 |
| 4.4. Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo .....  | 80 |
| 4.5. Acreditación de la condición de víctima .....  | 81 |
| 4.6. Beneficios para las empresas .....   | 82 |
| 4.7. Determinación de los beneficiarios.....  | 82 |
| 4.8. Requisitos de las personas beneficiarias .....   | 82 |
| 4.9. Obligaciones de mantenimiento en el empleo.....  | 83 |
| 4.10. Dinámicas de incompatibilidad y concurrencia de beneficiarios .....   | 84 |
| 4.11. Reintegros.....   | 85 |
| 4.12. Exclusiones .....   | 85 |
| 5. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE PERSONAS EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS..... | 87 |
| 5.1. Consideraciones previas .....  | 87 |
| 5.2. Situación de España durante el período 2019-2023.....  | 88 |
| 5.3. La autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales.....   | 91 |
| 5.3.1. Normativa básica.....  | 91 |
| 5.3.2. Tipo de autorización .....   | 91 |
| 5.3.3. Retorno asistido.....  | 92 |
| 5.3.4. Esquema de la solicitud de la autorización de residencia y trabajo.....  | 93 |
| 6. DISCAPACIDAD.....  | 94 |
| 6.1. La inserción laboral de personas con discapacidad .....  | 94 |
| 6.2. La protección de las víctimas de violencia de género .....   | 95 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA.....  | 97 |

## **CAPÍTULO 4: DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL ..... 101**

*Faustino Cavas Martínez*

*Alejandra Selma Penalva*

*José Enrique Ruiz Saura*

|  |     |
|--|-----|
| 1. CONSIDERACIONES GENERALES .....   | 101 |
| 1.1. Violencia de género, dentro y fuera del trabajo.....  | 101 |
| 1.2. Caracterización de las medidas laborales contenidas en la LOVG .....  | 103 |
| 1.3. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género .....  | 104 |
| 2. MEDIDAS PARA ADECUAR EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN, O LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO, A LAS NECESIDADES DE LA VÍCTIMA..... | 105 |
| 2.1. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades de la trabajadora víctima de violencia de género.....      | 105 |
| 2.2. Trabajo a distancia.....  | 106 |
| 2.3. Concreción de los derechos .....  | 106 |



|   |     |
|---|-----|
| 3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DISTANCIA DEL AGRESOR.....  | 107 |
| 4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....                                     | 108 |
| 5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO SOLUCIÓN EXTREMA .....  | 112 |
| 6. TRATAMIENTO DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO .....   | 114 |
| 7. LA NULIDAD DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....                                       | 115 |
| 8. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....                              | 121 |
| 8.1. La suspensión de la actividad por violencia de género de las trabajadoras autónomas .....                            | 121 |
| 8.2. El cese de actividad de las trabajadoras autónomas.....  | 121 |
| 9. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.....  | 122 |
| 9.1. La prevención en la LO 10/2022.....  | 122 |
| 9.1.1. De lo general a lo particular (Art. 12.1 1º).....  | 122 |
| 9.1.2. Prevención de la violencia sexual (Art. 12.1 2º).....  | 122 |
| 9.1.3. Canales para denuncias y reclamaciones (art. 12.1 2º) .....  | 123 |
| 9.1.4. Una cuestión específica: prevención y eliminación de la violencia sexual en entornos digitales (Art. 12.1 2º)..... | 124 |
| 9.1.5. Posibles medidas vía negociación colectiva (Art. 12.2 1º).....   | 124 |
| 9.1.6. Posibles medidas vía negociación colectiva (Art. 12.2 párrafos 2º, 3º y 4º).....                                   | 125 |
| 9.2. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia sexual .....   | 125 |
| 9.2.1. Reducción y reordenación del tiempo de trabajo .....   | 126 |
| 9.2.2. Movilidad geográfica y cambio del lugar de trabajo.....  | 126 |
| 9.2.3. Suspensión de la prestación de servicios.....  | 127 |
| 9.2.4. Adaptación del puesto de trabajo.....  | 128 |
| 9.2.5. Extinción .....  | 128 |
| 10. CONCLUSIONES.....   | 129 |
| 11. BIBLIOGRAFÍA.....   | 131 |

## **CAPÍTULO 5: MEDIDAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL ..... 135**

*Francisca María Ferrando García*  
*María del Carmen López Anierte*  
*María Monserrate Rodríguez Egío*  
*Virginia Oliva Otalora*

|  |     |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....  | 135 |
| 2. INCIDENCIA DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN MATERIA DE ALTA Y COTIZACIÓN..... | 136 |
| 3. PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA .....  | 137 |
| 4. COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO .....     | 137 |

|   |     |
|---|-----|
| 5. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.....  | 138 |
| 6. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA PERSONA TRABAJADORA POR VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.....  | 138 |
| 7. PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA.....   | 139 |
| 7.1. Pensión de viudedad .....  | 139 |
| 7.1.1. Personas beneficiarias.....  | 139 |
| 7.1.2. Peculiaridades en los requisitos de acceso .....   | 141 |
| 7.2. Pensión de orfandad.....   | 143 |
| 7.2.1. Planteamiento.....   | 143 |
| 7.2.2. Requisitos de acceso.....  | 144 |
| 7.2.3. Incremento de la cuantía de la pensión.....  | 144 |
| 7.2.4. Abono de la pensión de orfandad .....  | 146 |
| 7.2.5. Supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida: mantenimiento, suspensión y recuperación del derecho a la pensión de orfandad y su incremento (art. 224.2 LGSS)..... | 147 |
| 7.2.6. Régimen especial de compatibilidades.....  | 147 |
| 7.3. Prestación de orfandad .....   | 148 |
| 7.3.1. Personas beneficiarias.....  | 148 |
| 7.3.2. Peculiaridades del régimen jurídico de la prestación .....   | 148 |
| 7.4. Pensión en favor de familiares .....   | 149 |
| 7.4.1. Personas beneficiarias de la prestación y requisitos .....   | 149 |
| 7.4.2. Supuestos de divorcio o separación legal cuando la beneficiaria es víctima de violencia de género.....   | 150 |
| 8. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y CESE DE ACTIVIDAD .....   | 150 |
| 8.1. La prestación y el subsidio por desempleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género o sexual.....  | 150 |
| 8.1.1. Situación legal de desempleo:.....   | 151 |
| 8.1.2. Acreditación de la situación legal de desempleo:.....  | 151 |
| 8.1.3. Compromiso de actividad.....   | 153 |
| 8.1.4. Periodo de carencia.....   | 153 |
| 8.1.5. Peculiaridades en la prestación .....  | 154 |
| 8.2. Nuevo subsidio para víctimas de violencia de género o sexual a partir de noviembre de 2024.....  | 154 |
| 8.2.1. Personas beneficiarias.....  | 154 |
| 8.2.2. Requisitos .....   | 155 |
| 8.2.3. Acreditación de la situación de violencia de género y violencia sexual.....  | 155 |
| 8.2.4. Fecha del hecho causante .....   | 155 |
| 8.2.5. Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho.....  | 156 |
| 8.2.6. Cuantía del subsidio.....  | 156 |
| 8.2.7. Duración máxima del subsidio .....   | 156 |
| 8.2.8. Causas de suspensión y extinción .....   | 156 |
| 8.2.9. Incompatibilidad .....   | 156 |
| 8.2.10. Compatibilidad.....   | 157 |

|  |     |
|--|-----|
| 8.3. El cese de actividad de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género o violencia sexual ..... | 157 |
| 8.3.1. Situación legal de cese de actividad .....  | 157 |
| 8.3.2. Acreditación de la situación de violencia de género o de violencia sexual.....                                    | 158 |
| 8.3.3. Incidencias en materia de alta, cotización y cálculo de bases de cotización.....                                  | 158 |
| 8.3.4. Solicitud y nacimiento del derecho.....   | 159 |
| 9. AYUDAS SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.....                         | 159 |
| 9.1. Ayuda social para víctimas de violencia de género.....  | 159 |
| 9.1.1. Normativa aplicable .....   | 159 |
| 9.1.2. Personas beneficiarias.....   | 159 |
| 9.1.3. Acreditación de la situación de violencia de género.....  | 160 |
| 9.1.4. Tramitación y pago de la ayuda.....   | 160 |
| 9.1.5. Compatibilidad de esta ayuda con otras .....  | 161 |
| 9.2. Ayuda social para víctimas de violencia sexual.....   | 161 |
| 9.2.1. Definiciones .....  | 161 |
| 9.2.2. Beneficiarias.....  | 162 |
| 9.2.3. Cuantía, pago y prórroga.....   | 163 |
| 9.2.4. Tramitación y reembolso.....  | 164 |
| 9.2.5. Compatibilidad.....   | 165 |
| 9.2.6. Reintegro .....   | 166 |
| 9.3. Ingreso Mínimo Vital.....   | 166 |
| 9.3.1. Características de esta ayuda .....   | 166 |
| 9.3.2. Solicitud.....  | 167 |
| 9.3.3. Personas beneficiarias.....   | 167 |
| 9.3.4. Requisitos de acceso.....   | 168 |
| 9.3.5. Límite de ingresos para solicitar el IMV .....  | 169 |
| 9.3.6. Plazo del INSS para resolver las solicitudes de IMV .....   | 170 |
| 9.3.7. Canales de información del IMV .....  | 171 |
| 9.4. Renta Activa de Inserción.....  | 171 |
| 9.4.1. Objetivo de la RAI.....   | 171 |
| 9.4.2. Personas trabajadoras no incluidas en la RAI .....  | 171 |
| 9.4.3. Obligaciones.....   | 172 |
| 9.4.4. Baja en el programa.....  | 172 |
| 9.4.5. Reincorporación al programa.....  | 174 |
| 9.4.6. Compatibilidades con la RAI.....  | 174 |
| 9.4.7. Incompatibilidades con la RAI .....   | 174 |
| 9.4.8. Derogación de la RAI y régimen transitorio .....  | 174 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA.....  | 175 |

**CAPÍTULO 6: FUNCIÓN PÚBLICA..... 179***Santiago M. Álvarez Carreño**Gema Chicano Segura*

|   |     |
|---|-----|
| 1. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES DENTRO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: MARCO JURÍDICO.....   | 179 |
| 1.1. Ámbito internacional: Convenio OIT de 21 de junio 2019 .....   | 179 |
| 1.2. Derecho de la Unión Europea.....   | 180 |
| 1.2.1. Carta de los Derechos Fundamentales (2000).....  | 180 |
| 1.2.2. Tratado de Funcionamiento (1957) .....   | 180 |
| 1.2.3. Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres .....   | 181 |
| 1.2.4. Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación .....         | 181 |
| 1.2.5. Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y suministro .....                            | 181 |
| 1.2.6. Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, protección y dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Código de conductas sobre las medidas para combatir el acoso sexual) ..... | 181 |
| 1.3. Ámbito interno .....   | 182 |
| 1.3.1. Constitución Española.....   | 182 |
| 1.3.2. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del <i>Código Penal</i> .....  | 182 |
| 1.3.3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género .....   | 183 |
| 1.3.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....   | 183 |
| 1.3.5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la <i>Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social</i> .....  | 184 |
| 1.3.6. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la <i>Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)</i> .....  | 184 |
| 1.3.7. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la <i>Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)</i> .....           | 186 |
| 2. ESPECIAL REFERENCIA A LA EMPLEADA PÚBLICA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....   | 186 |
| 3. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....  | 188 |
| 3.1. Régimen disciplinario .....  | 188 |
| 3.1.1. Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas .....   | 189 |
| 3.2. El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en las Administraciones públicas.....  | 190 |
| 4. VÍAS DE IMPUGNACIÓN ANTE LA JURISDICCIÓN.....  | 191 |
| 4.1. Jurisdicción Contencioso-administrativa .....  | 191 |

|   |            |
|---|------------|
| 4.1.1. Por derechos fundamentales.....  | 192        |
| 4.1.2. Procedimiento abreviado .....  | 194        |
| 4.2. Jurisdicción Social .....  | 194        |
| 4.2.1. Procedimiento ordinario.....   | 194        |
| 4.2.2. Procedimiento especial por vulneración de derechos<br>fundamentales y libertades públicas .....                              | 195        |
| 4.2.3. Extinción del contrato por voluntad de la trabajadora .....  | 197        |
| 4.2.4. Dimisión voluntaria de la trabajadora víctima de violencia de<br>género .....  | 197        |
| 4.2.5. Causa de suspensión del contrato laboral.....  | 197        |
| 4.2.6. Interposición de demanda en materia de prevención de riesgos<br>laborales .....  | 197        |
| 4.3. Jurisdicción Penal.....  | 198        |
| 5. BIBLIOGRAFÍA.....  | 198        |
| <b>CAPÍTULO 7: TUTELA INSTITUCIONAL, PENAL Y JUDICIAL.....</b>  | <b>199</b> |
| <i>M. Galdana Pérez Morales</i>   |            |
| <i>Josefa Muñoz Ruiz</i>  |            |
| <i>Mayte Guardiola Piqueras</i>   |            |
| 1. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO<br>Y ABUSOS SEXUALES DENTRO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: MARCO<br>JURÍDICO..... | 199        |
| 1.1. Marco jurídico.....  | 199        |
| 1.2. Principales Instituciones y Organismos .....   | 203        |
| 2. LA ORDEN DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA.....   | 204        |
| 2.1. ¿Qué es la orden de protección? .....  | 204        |
| 2.2. ¿En qué casos cabe adoptar una orden de protección?.....   | 204        |
| 2.3. ¿Quién puede solicitarla?.....   | 205        |
| 2.4. ¿Dónde puede presentarse la solicitud?.....  | 206        |
| 2.5. Procedimiento para la adopción de orden de protección .....  | 206        |
| 2.5.1. Competencia .....  | 206        |
| 2.5.2. Audiencia .....  | 207        |
| 2.5.3. La falta de comparecencia .....  | 207        |
| 2.6. Medidas cautelares que se pueden adoptar .....   | 208        |
| 2.6.1. Medidas de naturaleza penal .....  | 208        |
| 2.6.2. Medidas de naturaleza civil.....   | 209        |
| 2.6.3. Derechos complementarios: medidas de asistencia y protección<br>social.....  | 211        |
| 2.7. Notificación, comunicación e inscripción de la orden de protección .....   | 211        |
| 3. PROTECCIÓN JUDICIAL.....   | 212        |
| 3.1. Derecho de la víctima al asesoramiento jurídico especializado,<br>inmediato y gratuito .....                                   | 213        |
| 3.1.1. Colegios profesionales. Abogacía y Procura.....  | 214        |
| 3.1.2. Actuación policial .....   | 214        |
| 3.1.3. Persecución de delitos públicos.....   | 215        |
| 3.1.4. Derechos procesales de la víctima .....  | 216        |

|   |     |
|---|-----|
| 3.1.5. Comparecencia judicial.....  | 217 |
| 3.1.6. Tipos de participación en el proceso .....   | 217 |
| 3.1.7. Modelo: la Red de oficinas de Denuncias y Ayuda a Víctimas de<br>Violencia de Género .....   | 218 |
| 3.2. Prueba preconstituida antes del juicio oral (art. 449 bis LECrim).....   | 219 |
| 3.2.1. ¿Cuándo se practica?.....  | 219 |
| 3.2.2. ¿Dónde se debe realizar la toma de declaración?.....   | 220 |
| 3.2.3. ¿Quién interviene? .....   | 220 |
| 3.2.4. ¿Cómo se practica?.....  | 221 |
| 3.2.5. Registro de la prueba .....  | 224 |
| 4. LA DISPENSA DEL DEBER DE DECLARAR DE LAS VÍCTIMAS DEL<br>ART. 416 LECRIM TRAS LA LEY ORGÁNICA 8/2021 DE PROTECCIÓN<br>INTEGRAL A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA.....   | 224 |
| 4.1. El Procedimiento judicial de los delitos de violencia de género, fases y<br>tipos. ....  | 224 |
| 4.1.1. Fases del procedimiento:.....  | 224 |
| 4.1.2. Tipos de procesos penales por violencia de género:.....  | 226 |
| 4.2. Problemas probatorios en la fase de investigación de los procesos de<br>violencia de género: especial mención a la declaración de la víctima y la<br>dispensa del art. 416 LECRIM..... | 227 |
| 4.2.1. Dificultades para encontrar pruebas.....   | 227 |
| 4.2.2. Art. 416 LECRIM .....  | 228 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA.....  | 231 |

## ABREVIATURAS

- AA.VV. \_\_\_ Autores Varios
- BOE\_\_\_\_\_ Boletín Oficial del Estado
- CAVAX \_\_\_ Centro de Atención Integral a Víctimas de Agresiones y/o Abusos Sexuales
- CAVI \_\_\_\_\_ Centro de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género
- C.c. \_\_\_\_\_ Código Civil
- CCAA \_\_\_ Comunidades Autónomas
- CDFUE \_\_\_ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- CE \_\_\_\_\_ Constitución Española
- CEE \_\_\_\_\_ Comunidad Económica Europea
- CEDAW\_\_\_ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- CCEVV \_\_\_ Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)
- CP \_\_\_\_\_ Código Penal
- CTA\_\_\_\_\_ Cooperativas de Trabajo Asociado
- CSW \_\_\_\_\_ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- DUEPV \_\_\_ Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo
- DOUE \_\_\_ Diario Oficial de la Unión Europea
- DUDDHH\_ Declaración Universal de los Derechos Humanos
- DUE \_\_\_\_\_ Documento Único Electrónico
- EBEP \_\_\_\_\_ Estatuto Básico del Empleado Público
- EEAA \_\_\_\_\_ Estatutos de Autonomía
- EIGE \_\_\_\_\_ European Institute for Gender Equality
- ET \_\_\_\_\_ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- FOGASA \_\_ Fondo de Garantía Salarial
- IM \_\_\_\_\_ Instituto de las Mujeres
- INSHT \_\_ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- INSST \_\_ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- IMV \_\_\_\_\_ Ingreso Mínimo Vital
- IPC \_\_\_\_\_ Índice de Precios al Consumo
- IRPF \_\_\_\_\_ Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- IPREM \_\_\_\_ Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
- LAJG \_\_\_\_ Ley de Asistencia Jurídica Gratuita
- LEC \_\_\_\_\_ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- LECrim \_\_ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal
- LES \_\_\_\_\_ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
- LE \_\_\_\_\_ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- LETA \_\_\_\_ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
- LJCA \_\_\_\_ Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
- LFCN \_\_\_\_ Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra
- LGSS \_\_\_\_\_ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TR de la Ley General de la Seguridad Social
- LIRPF \_\_\_\_ Ley 35/2006, de 28 de diciembre, de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- LISD \_\_\_\_\_ Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones
- LISOS \_\_\_\_ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- LTGLGTBI \_\_ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- LIVA \_\_\_\_\_ Ley 37/1992, del Impuesto sobre Valor Añadido
- LIVGRM \_\_ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia
- LIMV \_\_\_\_\_ Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital
- LMCE \_\_\_\_ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
- LMOVGVM Ley 3/2019, de 1 marzo, de mejora de la situación de orfandad de hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer
- LOEX \_\_\_\_\_ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- LOFCA \_\_\_\_ Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas



---

|        |     |   |
|--------|-----|---|
| LOGILS | ___ | Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual  |
| LITND  | ___ | Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación  |
| LOI    | ___ | Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres   |
| LOISS  | ___ | Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social   |
| LOLS   | ___ | La Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical  |
| LOVG   | ___ | Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género  |
| LOPDP  | ___ | Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales   |
| LOPJ   | ___ | Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial  |
| LPRL   | ___ | Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales  |
| LRJS   | ___ | Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social   |
| ONU    | ___ | Organización de Naciones Unidas   |
| OIT    | ___ | Organización Internacional del Trabajo  |
| RAI    | ___ | Renta Activa de Inserción   |
| RETA   | ___ | Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos   |
| RBI    | ___ | Renta Básica de Inserción   |
| RGSS   | ___ | Régimen General de la Seguridad Social  |
| RDL    | ___ | Real Decreto-Ley  |
| RGP    | ___ | Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas. |
| RPUD   | ___ | Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo                           |
| SAN    | ___ | Sentencia de la Audiencia Nacional  |
| SAP    | ___ | Sentencia Audiencia Provincial  |
| SEPE   | ___ | Servicio Público de Empleo Estatal  |
| SMI    | ___ | Salario Mínimo Interprofesional   |
| STC    | ___ | Sentencia del Tribunal Constitucional   |
| STS    | ___ | Sentencia del Tribunal Supremo  |
| STSJ   | ___ | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia   |
| TC     | ___ | Tribunal Constitucional   |
| TFUE   | ___ | Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea   |
| TJUE   | ___ | Tribunal de Justicia de la Unión Europea  |
| TRADE  | ___ | Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente  |

TRLGSS \_\_\_\_ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TR de la Ley General de la Seguridad Social

TS \_\_\_\_\_ Tribunal Supremo

UE \_\_\_\_\_ Unión Europea

## PRESENTACIÓN

El 29 de diciembre de 2004 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LOVG), aprobada por unanimidad, que entró en vigor a los 30 días (el 29 de enero), salvo los preceptos referidos a la tutela penal y a la planta judicial que lo hicieron el 29 de junio de 2005.

Conceptuado el género como el conjunto de prejuicios derivados de estereotipos sociales asociados al sexo de las personas que transmiten y que perpetúan una subordinación de la mujer con respecto al hombre, la violencia de género, que es la manera más execrable de transmisión y de perpetuación de esos prejuicios de género, aparece íntimamente vinculada con la desigualdad entre los sexos y con la discriminación de las mujeres.

La Exposición de Motivos de la LOGV señala que «la violencia de género ... se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión».

Se considera víctima de violencia de género a la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o expareja, aunque no hubieran convivido.

Por tanto, la LOVG afecta exclusivamente a la violencia ejercida contra las mujeres por quienes sean o hayan sido su cónyuge o pareja afectiva de sexo masculino. De esta forma, se restringe la tutela a las situaciones de violencia de género que se producen en el marco de las relaciones de pareja, cuando lo cierto es que la violencia de género está presente en otros muchos ámbitos. No es un concepto coextenso con el de violencia de género que utilizan las normas e instrumentos de Naciones Unidas y del Consejo de Europa.

Tampoco se contempla la violencia que ejerza una mujer sobre otra mujer, aunque entre ellas exista un vínculo afectivo, ni de un hombre sobre otro hombre. Habrá que considerar, no obstante, la incidencia que en la persecución de la violencia de género pueda tener la Ley 4/2023 (LGTBI), en los supuestos de cambio de sexo del agresor.

La LOVG (modificada por La LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia) recoge que no solo la mujer es víctima de este tipo de violencia, también lo son sus hijos e hijas, utilizados por su maltratador para producir daño a la mujer. Es más, la violencia vicaria es la manifestación más cruel de la violencia de género.

La LOVG aborda el problema de la violencia de género desde una perspectiva integral y multidisciplinar (presente también en las leyes autonómicas que han abordado el tema de la violencia de género). La norma se ha propuesto poner fin a las situaciones de violencia género eliminando las causas que la originan. De ahí que comprenda toda una serie de medidas que abarcan tanto los aspectos preventivos, educativos, publicitarios, sociales, asistenciales, sanitarios, sin descuidar la atención posterior a las víctimas, junto al reforzamiento de las medidas clásicas de carácter penal y civil.

Por su parte, La LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (más conocida como “Ley del sólo sí es sí”), define las violencias sexuales como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales” (art. 3.1, pár. 1º).

Se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se presta especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo 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 (art. 3.1, pár. 2º).

La LO 10/2022 “es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista” (art. 3.2). En consecuencia, están excluidos del ámbito de aplicación de la LO 10/2022 (y de sus medidas de protección) los hombres adultos víctimas de violencia sexual.

El análisis de la normativa anteriormente referida, así como de la doctrina judicial recaída en su aplicación, constituyen una parte esencial del contenido de esta Guía, en la que se aborda el estudio de las medidas de toda índole, encaminadas a fomentar la inserción laboral de las víctimas de violencia de género y sexual (cap. 3), a proteger a las víctimas que desarrollan una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia (cap. 4), incluyendo el ámbito de la función pública (cap. 6), y a otorgar cobertura y prestaciones de Seguridad Social a las víctimas y a sus hijos e hijas (cap. 5). Igualmente, la Guía examina y recoge las medidas de tutela institucional, penal y judicial (cap. 7).

La Guía no pretende ser un trabajo académico, sino ofrecer una perspectiva práctica con lenguaje accesible a las personas interesadas aun cuando no cuenten con formación jurídica especializada, cumpliendo de este modo con uno de los objetivos del proyecto de transferencia, financiado con cargo a la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1550/2023, de 27 de octubre) por la que se resuelve la convocatoria 2023 de actividades para el fomento de la transferencia.

Con este fin, el *Grupo de Transferencia Interdisciplinar en Derecho, Educación y Acción Social* (GT-IDEAS) ha contado con asociaciones implicadas en la atención de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales, como CEPAIM, AVIDA o CERMI, que han aportado su experiencia práctica en este terreno, participando en las reuniones preparatorias de la Guía así como, en el caso de las dos primeras asociaciones, colaborando en la redacción de los capítulos 1 y 2 de la obra, en los que han formulado interesantes propuestas en favor de la formación y sensibilización respecto de esta terrible lacra social (cap. 1), y expuesto los principales recursos y vías de acceso a la información disponible en la materia y las medidas y protocolos de intervención con las víctimas que siguen estas asociaciones (cap. 2).

El resultado de esta colaboración es un trabajo de carácter interdisciplinar que aborda, desde una perspectiva integral, las medidas que el ordenamiento jurídico contempla para la prevención de la violencia de género y sexual, así como para la protección de las víctimas de tan terrible delito. Una obra que, esperamos, resulte de interés y utilidad a quienes trabajan por las víctimas, ya sea desde las asociaciones y administraciones implicadas en tan ardua tarea, ya como juristas u operadores jurídicos.

*Faustino Cavas Martínez*  
*Francisca María Ferrando García*



# CAPÍTULO 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

*Encarnación Bas Peña*  
(coord.)

*Leonor Sáez Méndez*

*Andrea Cosa Martínez*

## 1. LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL EN LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS NIÑAS Y LAS MUJERES

### 1.1. Introducción

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948, art. 26) establece que “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales”, otra cuestión es su implementación práctica y el modelo educativo a seguir. No es lo mismo una educación que adoctrine que una educación que promueva el pensamiento crítico. La formación es una parte inexcusable de la educación. El Informe Delors (UNESCO, 1996), “La educación encierra un tesoro”, identificó cuatro pilares fundamentales de la educación (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser), que profundizan en los planteamientos realizados años anteriores por el informe realizado por Fauré (1973) “Aprender a ser: la educación del futuro” para la UNESCO. Dichos aprendizajes están interconexiónados con las actuales competencias, y constituyen el eje central de los procesos formativos para movilizar la reflexión crítica e intencional de los conocimientos, los procedimientos y los métodos necesarios en la sensibilización y formación relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la prevención de la violencia de género. El informe de UNESCO (2021) “Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación”, ahonda en la necesidad de una educación

continua, equitativa e inclusiva, relevante para la vida, de calidad, flexible y adaptable a las necesidades laborales emergentes. Y, finalmente, la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, destaca la importancia de la formación para prevenir las diferentes formas de violencia contra las niñas y las mujeres.

- No se puede confundir información con formación. Entendemos por formación un proceso continuo y sistemático que implica el aprendizaje de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que promuevan la igualdad y rechacen la violencia contra las niñas y mujeres. Conseguirlo requiere un planteamiento interdisciplinar, basado en la interrelación entre teoría y práctica, como ideas en acción (Kemmis y McTaggart, 1992), es decir, aplicar los contenidos teóricos a diferentes realidades y situaciones concretas, mediante la utilización de variadas estrategias y herramientas. Es importante tener en cuenta que la igualdad de género es un proceso transversal, que debe abordarse en todos los ámbitos de la sociedad, utilizando vías y recursos que dinamicen la sensibilización y formación de la ciudadanía. En este texto se aportan algunas ideas que pueden ayudar a cuestionarnos la formación que impartimos en diferentes contextos (familiar, educativo, laboral...) y colectivos.

## 1.2. Aprendizajes básicos en la formación para la igualdad entre mujeres y hombres

- El Informe Delors (1996) aporta una perspectiva integral de la formación, que trasciende la mera adquisición de conocimientos técnicos o habilidades específicas. Se trata de un enfoque holístico, que reconoce la importancia de desarrollar en la práctica las competencias necesarias, para navegar por un mundo complejo y en constante cambio, donde la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental, y la formación constituye un instrumento para lograrla y prevenir la violencia contra las niñas y mujeres. Por consiguiente, toda formación tiene que basarse en:
  1. **Aprender a conocer** las bases fundamentales del aprendizaje significativo, centrado en la persona y partiendo de sus ideas previas sobre educación para la igualdad y prevención de la violencia de género, en sus distintas manifestaciones; las metodologías participativas que promueven la toma de conciencia sobre las discriminaciones que sufren las niñas y las mujeres en diversos espacios (personales, familiares, culturales, sociales, laborales, etc.) y sus motivos (origen, discapacidad, etc.); las estrategias y recursos cotidianos (textos de canciones, cine, documentales, artículos de prensa y científicos, viñetas, imágenes, publicidad, vías audiovisuales, etc.), que posibiliten el crecimiento de las habilidades de pensamiento crítico sobre las diferentes causas de discriminación y las posibles



actuaciones para eliminarlas, la capacidad de aprender a aprender (Fauré, 1973) y la toma de decisiones fundamentadas y responsables. Es preciso enseñar y aprender a pensar. Aprender a pensar es “contrastar lo que nos dicen, lo que nos “venden”, lo que nos repiten machaconamente desde mil sitios con el lenguaje de los hechos” (Jáuregui, 2000, p.61).

- En definitiva, conocer es un proceso continuo, sistemático y dinámico, que abarca desde la adquisición de diferentes tipos de contenidos (información) hasta la experiencia personal y la capacidad de recordar algo previamente aprendido o experimentado, por lo que tiene gran incidencia en la forma en que interactuamos con el mundo que nos rodea.
2. **Aprender a hacer** implica pasar de la teoría a la práctica, aplicar el conocimiento relativo al tema que tratamos, procedente de investigaciones científicas, informes y de la experiencia para resolver problemas reales y cotidianos en el ámbito personal, familiar, laboral, social..., poniendo en práctica los conocimientos adquiridos relativos a conceptos, procedimientos, estrategias, recursos y sistemas de evaluación. Por ejemplo, a partir del texto de una canción de reggaetón, se pueden utilizar dinámicas de grupo para generar la reflexión y toma de decisiones respecto a la imagen de la mujer (sumisión, objeto) y la del hombre (poder), así como los tipos de violencia que se pueden identificar, el análisis del discurso que transmite (estereotipos, actitudes, valores, etc.) y su incidencia en la configuración y perpetuación de la inferioridad de la mujer, de la imagen de la misma como objeto, incompleta y al servicio del hombre, etc. No se puede olvidar que “la educación no es una actividad teórica, sino una actividad práctica relacionada con el cometido general de desarrollar las mentes” (Carr, 1996, p.56).
  3. **Aprender a vivir juntos** requiere fomentar la comprensión, la tolerancia y el respeto hacia las niñas y las mujeres de diferentes culturas y situaciones, incluidas las que tienen alguna discapacidad, así como las que sufren una discapacidad como consecuencia de la violencia de género (Silván Sotillo & Quíñez Embiz, 2024) porque constituye un colectivo aún más vulnerable, y una mayor discriminación e invisibilidad.
    - Incluye el desarrollo de habilidades para la comunicación de manera clara y adaptada a las personas a quienes nos dirigimos, teniendo en cuenta que no es lo mismo hablar que escribir. Hay que partir de las ideas previas sobre igualdad y discriminación de las niñas y mujeres, poniendo en práctica la escucha activa, la empatía y el control emocional, a la vez que se buscan soluciones creativas y consensuadas. Hay que utilizar un lenguaje no sexista, no agresivo,

adaptado a las necesidades e intereses individuales de quienes participan, teniendo en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje y sus objetivos personales y profesionales; que fomente la comprensión intercultural, la tolerancia y el respeto por la diversidad, preparando a las personas para vivir y trabajar en un mundo globalizado e interdependiente, en el que la igualdad entre las mujeres y hombres contribuye a la cohesión social y al desarrollo económico.

- También se requiere aplicar las habilidades para resolver conflictos como consecuencia de tener visiones diferentes sobre el lugar que las niñas y mujeres tienen que ocupar en la sociedad. Así, entre las causas subyacentes a los mismos, podemos identificar los intereses y objetivos contrapuestos, problemas en la comunicación (malentendidos, ausencia de comunicación clara, respetuosa y abierta), valores y creencias (diferencias culturales, convicciones personales, de carácter religioso...), emociones y sentimientos (situaciones de estrés, ansiedad, inseguridad, sentimientos heridos...); la falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas en la vida puede generar conflictos personales, en equipos y organizaciones, luchas por el poder y el control en las relaciones, factores psicológicos (agresividad o la falta de empatía, experiencias vividas y traumas no resueltos...), así como la resistencia al cambio que pueden originar los planteamientos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Es urgente poner en práctica la resolución de conflictos (individuales, interpersonales, laborales, etc.) que nacen de la discriminación de las niñas y mujeres, como consecuencia de la sociedad patriarcal, porque las capacita para **enfrentar y aportar soluciones de manera positiva y constructiva, ante situaciones de desacuerdo o confrontación**. La resolución de conflictos implica identificar sus causas, analizarlos, generar soluciones y ponerlas en práctica. Entre las *estrategias para su resolución*, se puede indicar:
  - Comunicación efectiva y asertiva, tal y como hemos indicado anteriormente, para promover un diálogo abierto, en un clima de confianza y respeto. Promover la comunicación no violenta.
  - Utilizar técnicas de negociación y mediación, basadas en la comunicación y el diálogo (lluvia de ideas, empatía, negociación colaborativa, etc.) para llegar a acuerdos consensuados, que permitan avanzar en soluciones imaginativas.
  - Empatía y comprensión de las perspectivas, emociones y sentimiento de las personas con quienes se esté trabajando. Fomentar la inteligencia emocional.

- Entrenamiento en la gestión de conflictos para llegar a soluciones que beneficien a todas las partes implicadas.
  - Organización y gestión del tiempo, mediante la planificación de las actuaciones basadas en la detección de necesidades, la priorización de tareas, cumplir plazos y utilizar los recursos de manera eficiente, y llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de todo el proceso.
  - Además, conviene tener en cuenta los siguientes aspectos para resolver conflictos:
  - Identificar el problema que origina el conflicto antes de intentar resolverlo.
  - Definir los objetivos que se pretenden lograr con su resolución.
  - Generar variedad de opciones para resolverlos, lo que requiere mentalidad abierta, flexibilidad...
  - Evaluar las diferentes opciones y elegir la que mejor satisfaga las necesidades de todas las partes involucradas, para lo que se pueden utilizar técnicas como DAFO, o dinámicas de grupo como “felicito, critico, propongo”, etc.
  - Implementar la solución elegida de manera eficaz.
  - Evaluar la solución elegida con la participación, en la misma, de las partes que han intervenido, para ver si ha sido efectiva, o buscar nuevas propuestas de actuación.
  - En la formación tiene gran importancia aprender a trabajar en equipo para colaborar con otras personas y hacer posible el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales, como la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los espacios sociales, laborales, culturales, institucionales, de acuerdo con las directrices internacionales y la normativa legal vigente.
4. **Aprender a ser**, se centra en el desarrollo integral de la persona desde su dimensión física, mental, social, emocional, ética y espiritual. Significa formar personas íntegras, responsables, comprometidas con el mundo en el que viven y capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- La formación se tiene que orientar a:
    - Promover el desarrollo de la autonomía personal, para tomar decisiones y actuar con responsabilidad ante las situaciones de discriminación de las niñas y mujeres.
    - Fomentar la autoestima y la confianza en las niñas y mujeres ante una socialización patriarcal, que las relega a un segundo plano, y

al servicio del hombre, para que sientan que pueden dar respuesta a las situaciones que se les presenten y de lograr sus metas.

- Suscitar la creatividad y la innovación, de manera que se potencie el pensamiento crítico y creativo, valorando opciones y construyendo sus opiniones y pensamientos.
  - Generar la empatía y la responsabilidad social para comprender y respetar a otras personas y trabajar en equipo.
  - El desarrollo de una conciencia ética y moral que les permita diferenciar situaciones y actuar de acuerdo con los derechos humanos.
  - Se puede aprender a ser mediante la planificación de actuaciones que contemplen objetivos claros y de acuerdo con las características de las personas a las que se dirigen, que se centre en una educación en base a los derechos humanos, la educación emocional y las relaciones positivas. Hay que generar actuaciones que fomenten la autonomía personal (aprendizaje basado en proyectos o problemas, la tutoría entre pares), generar un clima positivo y respetuoso que promueva la participación, exposición e intercambio de ideas.
  - Estrategias en la formación para la igualdad entre mujeres y hombres.
- A partir de las ideas expuestas anteriormente, se contemplan algunas cuestiones que conviene tener en cuenta **en la formación para la igualdad entre mujeres y hombres:**
1. Cumplir con los acuerdos internacionales y normativas legislativas españolas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.
  2. En relación con la sensibilización sobre la igualdad de género, es de obligado cumplimiento incorporar estos contenidos en todos los niveles educativos (desde Educación Infantil a la Educación Superior). Diseñar y realizar talleres y seminarios fundamentados y coherentes. Promover campañas de sensibilización. Formar a todo el profesorado, incluido el universitario, en materia de igualdad de género.
  3. Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la formación: Incentivar la matriculación de las niñas en áreas tradicionalmente masculinas, proporcionar apoyo y tutoría a las mujeres que estudian en áreas tradicionalmente masculinas y promover el liderazgo femenino en todos los ámbitos.
  4. Utilizar un lenguaje no sexista, tal y como establece la LOI 3/2007, art. 14.11. La utilización de un lenguaje no sexista no es solo una herramienta para expresarnos y comunicarnos, construye pensamiento,

porque influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones, configura el imaginario personal y social, clasifica y representa identidades, visibiliza o invisibiliza a las mujeres, etc.

5. Crear un entorno seguro e inclusivo de tolerancia cero contra el acoso y la discriminación. Promover y difundir a la ciudadanía los estudios sobre las situaciones de discriminación de las mujeres.
  6. Evaluar los avances en materia de igualdad de género, las desigualdades vigentes, las múltiples situaciones de violencia (incluida la trata de mujeres y niñas) y exigir, desde el lugar que ocupamos, el cumplimiento de la legislación vigente.
- En definitiva, la formación también tiene que contribuir a transformar la forma en que se diseñan y ejecutan los programas de formación, con frecuencia centrados principalmente en la información de contenidos, con el objetivo de preparar a las personas para afrontar los retos y oportunidades del mundo actual. Es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, prevenir conflictos y para construir un futuro mejor.

### 1.3. Algunos recursos de apoyo

- **APPS para la prevención y combate contra la violencia hacia las mujeres:** <https://www.pantallasamigas.net/apps-prevencion-combate-contra-violencia-hacia-mujeres-25n/>
- **Asociación de Familias Monoparentales y Diversas:** Una asociación que ofrece apoyo a las familias monoparentales y diversas, y que también trabaja por la igualdad de género y la prevención de la violencia machista: <https://familiasmonomarentales.es/>
- **Educarenigualdad.org:** Una plataforma web con recursos educativos para la coeducación y la prevención de la violencia de género: <https://www.educarenigualdad.org/>
- **Guía para familias: Educar en igualdad:** Una guía elaborada por IgualdadGénero.es que ofrece consejos a las familias para educar en igualdad y prevenir la violencia de género: [https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos\\_ficha.aspx?id=8027](https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=8027)
- **IgualdadGénero.es:** Un portal del Gobierno de España que ofrece información, recursos y herramientas para promover la igualdad de género en el ámbito educativo: <https://www.igualdad.gob.es/>
- **Instituto de la Mujer. Materiales didácticos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:** <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/>

[formacion.do?tipo=4](https://formacion.do?tipo=4) <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/otrasFormas/trata/sensibilizacion/educacion/materialDeteccion/home.htm>

- **Asociación de Mujeres Periodistas Españolas. Manual de estilo para informar sobre violencia de género:** <https://www.unioperiodistes.org/wp-content/uploads/2018/11/manualupv-digital-cast-pags-1.pdf>
- **Manual de Buenas Prácticas para el Tratamiento Mediático de la Igualdad de Género:** [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Guia\\_de\\_buenas\\_practicas.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Guia_de_buenas_practicas.pdf)
- **Materiales para la detección de posibles víctimas de trata de seres humanos:** Una guía para profesionales de la educación que ofrece pautas para identificar posibles casos de trata de personas entre el alumnado y brindarles la atención y el apoyo adecuados.
- **Plan Estratégico Nacional para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2021-2026:** <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/080322-rp-cministros.aspx>

El Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025) del Instituto de las mujeres contempla:

- Fortalecer la detección temprana de la violencia machista.
- Mejorar la atención integral y la protección a las víctimas de violencia machista.
- Impulsar el derecho individual y colectivo a la reparación.

## 2. EL ACOSO MORAL DESDE LA ÉTICA

### 2.1. Introducción

- En la literatura jurídica, encontramos la violencia de género ejercida en el puesto de trabajo bajo diferentes nombres: acoso laboral, *mobbing*, acoso moral, etc. Para arrojar luz sobre la propuesta de formación y sensibilización, o desde la prevención, es el último concepto, es decir, el de acoso moral, el que más se ajusta a nuestros objetivos según los presupuestos mencionados. Ya que el *acoso moral*, contiene en su nomenclatura la referencia a la ética, y este abuso es en última instancia sistémico, por tanto, de sensibilización social, educativa y ética.
- Las violencias por abuso de poder o sexuales, aunque esta última suele ejercerse aglutinando ambos ensañamientos, desafortunadamente es consustancial con la historia de la humanidad. En cualquier época a la que nos refiramos hay acosadores con estas tendencias perversas, manipuladoras, competidoras. Estos comportamientos generalmente enmascaran debilidades propias del acosador

y sustentan su obrar desde la jerarquía, desde una concepción del más fuerte, sin desestimar que los abusos de poder puedan darse también en relaciones simétricas. Es decir, se dan en una sociedad donde el proceso de socialización tiene como principio la competitividad y no la solidaridad, la agresividad y no el cuidado.

- Este fenómeno es complejo. Hace referencia a las imbricadas interconexiones en un ámbito de la vida que tienen fundamentos jurídicos (para detectar el problema), psicológicos (de apoyo a las víctimas), éticos (para interconectar entramados sociales), económicos, sociológicos, y especialmente educativos (para prevenirlos. El acoso moral, referido al abuso de poder, sexual o de ambos, debe entenderse como una violencia sistémica. Es un fenómeno que repercute en los grupos, ya sean de empresas, escuelas, universidades, conventos, centros religiosos, deportivos, etc., pero cuyo fundamento está en los macrosistemas. De ahí la necesidad de fundamentación ética y educativas en las medidas a adoptar. Es una violencia que se ejerce, en el fondo, eliminando al “otro”, eliminando la imagen que la persona tiene de sí misma y la imagen que de ella tiene el colectivo. Atenta, por tanto, contra la dignidad profesional y personal.
- La indulgencia inaudita en centros de trabajo frente a los procesos de victimización hace necesaria la implementación en la norma jurídica de dos disciplinas: la Ética y la Victimología:
  1. Son varios los planteamientos filosóficos que aportan criterios de actuación acerca de las éticas organizacionales y los liderazgos morales. Frente al abuso varios manuales implementan la ética social. Como es conocido, es una ética que varios juristas en referencia a la ética de empresa proponen. Procede de la concepción ética hegeliana. Se conforma desde tres componentes: familia, sociedad y estado. Sin embargo, encontramos que, la formulación kantiana de la exigencia de un trato digno para con uno mismo y para con el Otro en lo referente al acoso, se ajusta más al espíritu defendido por la Constitución Española en sus artículos 10, 18 y 15. Según la formulación en Kant el principio que rige toda interrelación, independientemente de la esfera en el que se dé exige el seguimiento del *Principio de Dignidad*. Kant en la segunda formulación del Imperativo Categórico en su *Grundlegung zur Metaphisik der Sitten* BA 67, especifica: “obra de tal manera que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca como un mero medio”. La exigencia de la dignidad es por tanto exigible en las relaciones jerárquicas como entre los iguales, tanto en individuos, como en colectivos. Kant remite, por lo tanto, al carácter social y cultural de la orientabilidad de los principios que promueven la igualdad de las personas.

2. Respecto a la Victimología, el trabajo de un servicio de atención a las víctimas, desde una visión humanístico-crítica, con base empírica, que permita aportar propuestas útiles para avanzar en la igualdad y en mejorar la situación y el tratamiento de las víctimas. Así como en programas de detección, por las dificultades inherentes al reconocimiento de una situación de acoso por parte de la víctima.
- En lo referente a las particularidades concernientes a la actualidad es destacable el individualismo, el aislamiento y las posibilidades que abren las redes. Las sociedades actuales proyectan un fuerte aislamiento. Este es correlato de un sistema que funciona según la ley del más fuerte, como es patente en sociedades regidas por un capitalismo devastador y una tolerancia social que lo legitima. El acoso sexual es el que la legislación ha provisto, si no suficientes, al menos de más recursos, si bien el acoso de poder, en referencia a la violencia de género, es en sus vericuetos afectivos e intelectuales más difícil de detectar por la víctima, ya que atañe a una manipulación perversa en algunos casos más sutil de sus mecanismos tanto del acoso, como de la defensa.
  - Es más sutil porque en el acoso distinguimos, por una parte, que el perfil del acosador es de una persona por supuesto no ética, poco o nada autocrítica, que no asumen su responsabilidad y que manipula la realidad. Por otra parte, tenemos la facilidad de que el acoso se extienda si no se denuncia. Este se expande mediante sus mecanismos característicos, es decir, el miedo, la manipulación, la intimidación y la propia confusión de la víctima. A esto se añade que la creación de cómplices posibilita la reproducción del sistema.
  - La nocividad no solo atañe a acosador y acosado, sino que se extiende al círculo de relaciones advierten los terapeutas que el abuso puede dejar un rastro de amargura y vergüenza, pero incluso puede ser más grave como se pone de manifiesto en los medios de comunicación. La vivencia y el sentimiento de acoso pueden afectar directamente a la identidad de la víctima y puede ser cuestión de vida o muerte.

## 2.2. El acoso vulnera la ética empresarial e institucional

- Partiendo de las coordenadas analíticas del punto anterior añadimos, que numerosos estudios sobre la violencia en el mundo laboral, limitan el problema del acoso a una patología psíquica o la tratan como una patología sociolaboral. Por otra parte, si reflexionamos sobre los orígenes del problema observamos que raramente las empresas cuentan con asesoría ética, con códigos éticos como medidas para prevenir y solucionar actos de violencia física o psíquica. A lo que se suma que los trabajadores de empresas, instituciones públicas o personas pertenecientes a órdenes religiosas, difícilmente cuentan con equipos médicos



especializados, psiquiatras y terapeutas que tengan la responsabilidad de ayudar a las víctimas.

- Marie-France Hirigoyen, medica psiquiatra, psicoanalítica y psicoterapeuta en su libro *El Acoso Moral* apunta con respecto al acoso que algunos psiquiatras prefieren hablar de psicopatía, “un vasto desván en el que tienden a acumular todo lo que no saben curar” (p. 10). La doctora Hirigoyen insiste por el contrario que “la perversidad no proviene de un trastorno psiquiátrico, sino de una fría racionalidad que se combina con la incapacidad de considerar a los demás como seres humanos. Algunos de estos perversos cometen actos delictivos, por los que se los juzga, pero la mayoría de ellos usa sus encantos y sus facultades de adaptación para abrirse camino en la sociedad dejando tras de sí personas heridas y vidas devastadas. Psiquiatras, jueces y educadores hemos caído en la trampa de perversos que se hacían pasar por víctimas” (p.10)
- Una empresa, institución pública o religiosa que normalice que “el fin justifica los medios” tenderá, en su caso, a un éxito empresarial sólo marcado por la cuenta de beneficios, descuidará que pasa en su entramado social con sus estructuras jerárquicas perversas y no estará alerta a la búsqueda de herramientas legales que corrijan la nocividad y peligrosidad del abuso moral.
- Si, por otra parte, una empresa, institución pública o religiosa aplica como código ético la consabida máxima, tan repetida popularmente, pero también en espacios académicos de: “no hagas lo que no quieras que te hagan” añadimos que esta organización puede prever el conflicto sólo subjetivamente; con las irregularidades que puede eso contener. En relación con ello no puede ser esta una máxima que se eleve a sustentación ética y que fundamente objetivos jurídicos. Por el contrario, la pregunta que se nos abre ante estos lugares comunes de perversión de la norma ética, es cómo restablecer el concepto de dignidad kantiana a una víctima que incluso tiene ante sí no solo a un abusador sexual, sino a un peligroso círculo de relaciones (pensemos en el conocido caso Nevenka Fernández). El objetivo frente a la víctima es por tanto, cómo establecer un trato que nos dignifique y no permita el posible acoso.
- Innumerables estudios e investigaciones sobre el acoso han mostrado, que además de la vulneración del principio ético de la dignidad estamos ante un complejo fenómeno con implicaciones educativas, sociológicas, psicológicas y jurídicas. Estos análisis han puesto de manifiesto que se trata también de una patología sociolaboral característica y, en cuanto tal, necesitada de una respuesta singular. De este modo, dichos análisis han abierto un camino pionero en la tutela de los trabajadores afectados por tan terribles agresiones.
- Una nueva cultura de la empresa tiene como fin regular y prevenir mediante normas las conductas de acoso laboral, siendo su fin último invitar a todos los individuos a no violentar la dignidad humana, es decir, a proteger en el

campo laboral las condiciones dignas y justas, la salud mental, la libertad, la intimidad, la honra y las relaciones armoniosas. Para que las herramientas ya existentes sean efectivas y puedan detectar acoso, por un lado, y promover éticas colectivas, por otro, es importante que los órganos de decisión cuenten, en la medida de lo posible, con una asesoría jurídica, asesoría de victimología y asesoría ética, así como implementar espacios de dialogo y evaluaciones del ambiente de trabajo (A. Cortina, Liliana Vicente Ramos) si no se transforma en estrategias de “postureo” y maquillaje institucional.

### 2.3. Situaciones donde se vulnera la dignidad propia y del otro

- Nos centramos a continuación en la manifestación del acoso y sus características de intimidación, para ello daremos algunas pinceladas importantes para la detección:
  - El primer acto del depredador es dejar a la víctima incapaz de defenderse. Los objetivos del acosador son de poder, engaño, ridiculización de la víctima e incluso de humillación. De ahí que los profesionales tengan difícil acceso a los mecanismos del sufrimiento de la víctima y mucho menos a que esta pueda defenderse. Aunque la violencia esté probada, la confusión psíquica de la trabajadora, aun reconociendo su sufrimiento, suele ser la de no atreverse ni siquiera a imaginar que ha habido violencia y agresión. Terapeutas y víctimas están de acuerdo que los abusos sexuales se inician con abuso de poder, pasando a abuso narcisista y logrando que la víctima pierda su autoestima. La persona acosada vive la duda de ser ella la que se lo ha inventado o lo ha provocado. Cuando reúnen el valor de denunciarlo tienen la sensación de describirlo mal y de que por ello no se comprende. Cuando las víctimas acuden a buscar ayuda técnica expone Marie-France Hirigoyen “lo hacen por falta de confianza en sí mismas, por dificultades de autoafirmación, por un estado de depresión permanente resistente a antidepresivos, o incluso por un estado depresivo más claro que podría conducir al suicidio”.
  - En la web de la Delegación del Gobierno en materia de género se especifica en las estrategias que se dan a las víctimas para combatir los planes machistas (2022-2025) los siguientes síntomas como detectores del acoso:
    - Ignora o desprecia tus sentimientos con frecuencia.
    - Ridiculiza, insulta o desprecia a las mujeres en general.
  - Cada día se sufre la humillación y el desgaste. Hirigoyen advierte que los pacientes tratados muestran cómo en tales hechos se vuelve a casa desgastada, humillada y hundida. Resultando difícil recuperarse al haber sido devaluada, frustrada y tratada de ineficiente. El factor destructor del

fenómeno es la repetición, evitando, además, el agresor emita cualquiera matización. Este conflicto no es solo jerárquico, como se especifica en la mayoría de la literatura al respecto, pues la situación de acoso hace que los compañeros de trabajo por diferentes motivos miedos, egoísmos, competitividad se mantengan al margen de la agresión presenciada o usen a la víctima de chivo expiatorio.

- La víctima no suele ser una mujer afectada de una patología o de carácter débil como suele admitirse. Sino que al acoso suele precederle la descalificación de la víctima. Este se inicia generalmente cuando la trabajadora reacciona contra el autoritarismo del superior y no se deja avasallar intelectualmente. El perverso reacciona descalificando. Esta depreciación de la víctima produce una desorientación e inseguridad que conduce a que ella y el círculo inmediato pueda creer que se merece lo que le ocurre.
- Ejemplos sacados de la praxis que se repiten en diversas situaciones de acoso:
  - Partimos del supuesto que por protección de las personas en la empresa no se puede despedir a una mujer embarazada, el proceso de acoso se inicia mediante un cambio en el puesto de trabajo sin consentimiento de la trabajadora. A la trabajadora se le pone en puestos de trabajo de menor responsabilidad al que tenía anterior al embarazo. El efecto más común es que decrece su productividad ante una situación psíquica de desgaste y a consecuencia, de la mal llamada falta de profesionalidad, se le expulsa del puesto de trabajo por incompetencia.
  - El propio proceso de acoso provoca una estigmatización de la víctima, ya que el rendimiento de la persona acosada baja, es más incapaz de resolver situaciones complejas, de realizar eficaz y creativamente su trabajo, de forma que el propio proceso conlleva a posibilitar que se critique la calidad de su trabajo y se le tache de incompetente o de paranoia. (Hirigoyen, p. 45).
  - El acosador paranoico es otro ejemplo que se encuentra en la literatura de terapias del acoso a mujeres. Se presentan casos donde el perverso se enmascara en la posición de la víctima. Es el propio acosador el que se presenta como verdadera víctima. Cuando de lo que se trata son de individuos tiránicos e inflexibles, que entran en conflicto cuando son criticados debido a sus propias inseguridades.
  - En una organización donde la diferencia de género por cultura y tradición está a favor de los hombres. Por tanto, en trabajos con

puestos directivos donde la mayoría de los cargos suelen estar ocupados por hombres el acoso a las mujeres se ejerce con mayor frecuencia. Se provocan situaciones donde se proponen soportar bromas obscenas, gestos groseros o se deslegitima todo lo que diga una mujer o no se toma en serio su trabajo, generalmente atribuyéndole la posición de novata. Son casos que se fundamentan en la violencia de Género. Varios ejemplos de esta forma de acoso se encuentran en la policía, en empresas que cotizan en bolsa, en el ejército, etc. Las mujeres arrastran situaciones de este tipo de acoso incluso en puestos de trabajo después de traslados, pues el acoso se transfiere de un puesto al otro.

- Recientemente se han hecho eco los medios del caso de acoso en los conventos de monjas de clausura. Donde se manifiesta que el voto de obediencia se ha exigido desde la tiranía. Donde algunas religiosas han sido sujetos de malos tratos y de violencia de género por sus estamentos superiores. Hortensia López, una exmonja de clausura, expone en la página 123 de su libro “Cuidemos la vida consagrada”: “Comprendo que la expresión monja maltratada suena muy fuerte, pero es una realidad de la que no se habla [...] El ejercicio del poder en esta forma de abuso tiene dos efectos fundamentales: uno opresivo —uso de la violencia para conseguir un fin— y otro configurador —redefine las relaciones en una situación de asimetría y desigualdad—. El sometimiento se convierte en la única salida posible para mantener la nueva situación. El voto de obediencia mal entendido y el concepto de humildad distorsionado han legitimado una posición superior de la priora o más bien una creencia de que la priora tiene una posición superior [...]”.
- Por último, hacemos referencia a un caso de doble acoso. Nos referimos a cuando una persona de rango inferior que promociona es acosada por una subordinada que fue compañera de su anterior puesto de trabajo. El caso, por ejemplo, de una secretaria que asciende a un puesto directivo y el resto de sus compañeros no promocionan. Marie-France Hirigoyen, observa lo siguiente al respecto de un caso de una secretaria que paso a ocupar un puesto directivo: “se convierte inmediatamente en el blanco de la hostilidad de las secretarias con las que había trabajado unos años antes”. Sus antiguas compañeras le boicotean e intentan dificultar su trabajo, ella presenta las quejas al equipo directivo del que recibió la siguiente respuesta: “si no logra hacerse respetar por las secretarias, es que no tiene la talla suficiente para ocupar su cargo.

Le sugieren un traslado a una plaza de menor responsabilidad” (p. 49).

- En los casos mencionados arriba se observa que los procederes perversos causan en las víctimas situaciones psíquicas de desequilibrio que se recogen legalmente como violencia de género y que forman parte de los comportamientos que se observan formaron parte de regímenes totalitarios. Se extorsiona el sentido crítico de la víctima, hasta ser incapaz de distinguir quien tiene razón. Se le somete a estrés se le crea la sensación de estar constantemente vigilada, se le riñe. Aumenta su nivel de tolerancia hasta que le es cada vez más difícil reconocer que la situación es intolerable y que está siendo sujeto de acoso moral. Independiente del punto de partida y de los agresores, el método de proceder es siempre el mismo. La persona es tratada como un simple medio y no como un fin, es decir se le trata indignamente.

#### 2.4. Orientaciones y estrategias para la igualdad efectiva

- La base del acoso no puede entenderse solo como un riesgo psicosocial, es el síntoma de una perversión del sistema. De ahí que sus orígenes están en sociedades totalitarias y en las mafias. En algunas publicaciones frecuentemente se encuentra que son estructuras tácitas de corte feudal que aún siguen perviviendo en las sociedades actuales, sin embargo, parece más adecuado en referencia a la praxis observar que, aunque sean estructuras feudales, son parte también del sistema económico neoliberal, como deja claro la Victimología y las legislaciones de normativas en España y en la Unión Europea.
- Un objetivo imprescindible es el dotar de servicios de apoyo a empresas e instituciones de equipos multidisciplinares que eviten que los procesos de violencia de género en el acoso moral acaben en medicación de antidepresivos, como suele ser el caso.
- En los casos de los procesos de discriminación otra prevención puede ser la respuesta de los compañeros en favor de la víctima, que puede detener el proceso, y no dejar que se infecte todo el ámbito.
- La adopción de protocolos por parte de la empresa o institución de seguimiento, evaluación y revisión de protocolo debe de formar parte de una política de intersectorial que se dirija a los ámbitos educativos y formativos.
- La prevención de un fenómeno complejo no puede ser nunca simple, pero una educación en valores e igualdad asegura nuevas estructuras sociales que avanzaría en la dirección de la dignidad de las personas.

### 3. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA SEXUAL?

- La Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual entiende por violencia sexual serían todos aquellos actos, o tentativas, con connotación sexual que se llevan a cabo sin el consentimiento de la persona que lo sufre. Se incluyen los comentarios e insinuaciones no deseados, o aquellos actos que se llevan a cabo con el objetivo de controlar la sexualidad de una persona, como por ejemplo la mutilación genital femenina o la trata de personas con fines de explotación sexual. Es además, una consecuencia refleja del sistema patriarcal, ya que afecta de manera desproporcional a mujeres, niñas y niños.
- Según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer llevada a cabo en el año 2019, 1 de cada 2 mujeres (57,3%) residentes en España de 16 años o más ha sufrido violencia por ser mujer a lo largo de sus vidas, lo que supone un total de 11.688.411 personas. De estas, el 13,7% ha sufrido violencia sexual a lo largo de su vida, esto se traduce en más de dos millones y medio de mujeres. De hecho, se calcula que, al año, en España hay alrededor de 400.000 casos de violencia sexual según el informe “Violencia sexual en España: una síntesis estimativa” llevado a cabo en el año 2020 por la Universidad de Barcelona. Se estima que el 25% son abusos sexuales infantiles y concluye que mayormente, la violencia sexual es cometida por hombres hacia mujeres, tanto adultas como mayores de edad. Refiere el estudio que sólo entre el 5% y el 10% es detectada o denunciada, por lo que la cifra oculta de este tipo de delitos es bastante alta.

#### 3.1. La importancia de la prevención y la sensibilización

- El hecho de que no se detecte o denuncie la violencia sexual sufrida puede indicar, entre otras muchas causas, desconocimiento por parte de las víctimas de que lo que ha ocurrido puede ser un delito considerado como violencia sexual.
- En este sentido, un estudio reciente de la Universidad de Alicante revela que los mitos sobre las agresiones sexuales todavía forman parte del imaginario de las personas más jóvenes y la importancia de la prevención y la sensibilización en la materia, con el objetivo de reducir este tipo de lacra (Vives *et. al.* 2024).
- Es por esta razón que, desde la Asociación Avida, se considera importante la realización de actividades de prevención para la población, haciendo incidencia en la más joven. Hablar de consentimiento en la adolescencia es muy necesario, pero quizá tardío. Adaptado a la edad de cada grupo, hablar de consentimiento desde edades tempranas puede promover relaciones saludables y sentar las bases para relaciones futuras basadas en el respeto mutuo y la comunicación. Es una manera de prevenir el abuso y puede ayudar a identificar y reconocer situaciones en las que no se está tratando con respeto y, sobre todo, a comunicarlo. Además, es una forma de empoderar a las personas sobre su cuerpo y su ser, de manera que se pueda reivindicar el derecho a poner límites, y a decir que “no” cuando

no se está cómodo. En definitiva, hablar de consentimiento puede contribuir a cambiar las normas culturales que perpetúan la violencia, promoviendo relaciones respetuosas y equitativas.

- Puede ser muy útil comprender el concepto “cultura de la violencia sexual”, que hace referencia a “toda la estructura que justifica, alimenta, acepta y normaliza la existencia de la violencia sexual” (Tardón, 2021) ejercida por los hombres hacia las mujeres, y bajo su manto se alimenta la creencia de que es la víctima la que tiene que protegerse frente a las violaciones y no del agresor de no cometerlas, por lo que la responsabilidad de la violación recae, al menos en parte, en la víctima.
- Los avances en materia legislativa contrastan con las percepciones que tiene la población más joven, según un estudio de la Fundación Fad Juventud en el año 2023, los jóvenes de género masculino albergaban el sentimiento de ser las verdaderas víctimas y de perder la presunción de inocencia que genera un sentimiento de desprotección. En definitiva, muchos tienen miedo de ser acusados falsamente, pero no temen la violencia sexual en sí, sin embargo, estudios extranjeros revelan que, en realidad, los hombres tienen más probabilidades de sufrir violencia sexual que de ser acusados falsamente de violación (Lee, 2018).
- Esto sugiere que la importancia de hablar sobre violencia sexual, consentimiento y relaciones saludables es más urgente que nunca para acabar con mitos, noticias falsas y percepciones erróneas sobre la violencia sexual en pro de construir una conciencia social que fomente el cambio de las normas culturales que normalizan la violencia sexual, y en particular aquella ejercida por los hombres hacia las mujeres.

### 3.2. Tipos de violencia sexual

- Reconocer los diferentes tipos de violencia sexual es importante para que las víctimas puedan actuar y denunciar. Según la guía de actuación sobre violencia sexual hacia las mujeres publicada por la Dirección General de la Mujer de la Región de Murcia (2021) los tipos de violencia sexual son:
  - **Acoso Sexual:** Solicitar favores de naturaleza sexual, en el entorno laboral, docente o de prestación de servicios. Este delito puede darse entre compañeros/as, superiores, y/o subordinados.
  - **Agresión Sexual:** Cualquier conducta que atente contra la libertad sexual de la persona que lo sufre, que se dé sin consentimiento, con o sin violencia o intimidación. Puede ser con o sin penetración. Por ejemplo: Personas que se hayan privadas de sentido o cuando tenga anulada su voluntad por cualquier motivo.

- **Violación:** Es un tipo de agresión sexual, con violencia o intimidación y con penetración o introducción de objetos o miembros corporales por vía anal, vaginal o bucal.
  - **Stealth:** Situación en la que, en medio de una relación sexual, la persona se quita el preservativo sin conocimiento de la otra. Este delito atenta contra la libertad sexual, por el desconocimiento de que se está practicando el acto sexual sin protección, y contra la salud de las personas, al estar expuestas a infecciones de transmisión sexual o embarazo no deseado.
  - **Sexting:** Consiste en el intercambio de imágenes o vídeos de naturaleza sexual de manera consentida y su posterior difusión sin consentimiento por una de las partes.
  - **Sextorsión:** Una persona chantajea a otra pidiendo más contenido sexual bajo amenaza o extorsión.
- Otros tipos de violencia sexual incluyen la prostitución forzada, la trata de personas con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina, denegar el uso de métodos anticonceptivos, etc.

### 3.3. Propuestas para sensibilizar en la materia

- La prevención de la violencia sexual es un tema complejo que requiere una mirada multifacética, tanto a nivel individual, como social e institucional. Para ello la sensibilización es clave, en primer lugar, porque es a través de ella que se pueden comprender los diferentes mecanismos que conjugan las dinámicas de violencia sexual en la sociedad y reflexionar sobre la responsabilidad de la ciudadanía ante mecanismos que la sustentan.
- Una forma de sensibilización en la materia puede ser abordar el concepto, tal y como se comenta más arriba, de cultura de la violencia sexual. Este concepto, aunque tiene algunos años, es pertinente hoy día y entender los mecanismos que lo conjugan puede ser clave para abordar la materia. Estos elementos pueden ser:
- Negar la violencia sexual. La violencia sexual ha existido siempre en los relatos, en las historias, y en la vida, pero nunca se la ha identificado como tal y menos, se le ha dado la importancia que merece. En este sentido, la mitología y los relatos pueden ser un buen ejemplo de historias en los que se narra violencia sexual, pero está escondida o simplemente, se justifica. El mito de medusa es buen ejemplo de ello.
  - Hablar sobre el mito de la “perversidad de las mujeres”. Existe en muchos casos la creencia de que las mujeres son malas por naturaleza y están esperando para tender una trampa y denunciar falsamente. En la actualidad hemos podido asistir a situaciones en los que, incluso con



condenas, los agresores seguían apelando a la maldad o perversidad de las víctimas: caso de Dani Alves, la manada o el mito tan extendido y completamente falso de que hay que firmar un contrato antes de las relaciones sexuales, originado por este tipo de creencias (en este sentido es interesante explicar que este contrato no tendría ninguna validez efectiva, ya que las personas, aunque firmemos cosas, siempre podemos cambiar de opinión o que ocurran cosas como desmayarse, estar dormida... tras los cuales ya no existiría consentimiento alguno). Es interesante, como se mencionaba más arriba el contraste que existe entre la percepción en los hombres jóvenes de que es muy fácil que te denuncien falsamente, cuando hay estudios extranjeros que demuestran que es más probable que sufran violencia sexual (por parte de otro hombre en la mayoría de los casos) que de ser acusados falsamente.

- Culpar a las víctimas de la violencia sexual sufrida. Hablar de estereotipos y falsas creencias como la forma de vestir, salir sola, hablar con desconocidos es importante ya que ninguno es el culpable de la violencia sexual, tan sólo el agresor lo es. Hace 100 años la ropa era diferente y aún así existían las violaciones.
  - Trivializar la violencia sexual. Muchas veces, tendemos a echarle la culpa de la violencia sexual a factores externos, como el alcohol y otras tantas se minimiza. Es fácil encontrar chistes, videos en Instagram o Tik Tok en los que se bromea sobre la violencia sexual. Es hora de asumir responsabilidades y educar en la conciencia de que la violencia sexual es un acto deliberado de control y poder.
- La influencia del cine. En muchas ocasiones, en la industria cinematográfica se tiende a erotizar la violencia sexual como forma de reclamo de audiencia, otras películas incluyen violaciones para movilizar a los protagonistas sin que luego se sepa qué ocurre con las víctimas. Es el caso de Juego de tronos, irreversible o tantas otras.
  - Sensibilizar en el peligro de romantizar el acoso. Presentar el acoso como algo positivo confunde la comprensión del consentimiento. El consentimiento es claro, libre y entusiasta. El acoso, por definición, implica una falta de consentimiento, y romantizarlo crea una narrativa confusa y peligrosa sobre lo que es aceptable en las interacciones personales.
  - Puede ser útil visibilizar experiencias. A veces, no se es consciente de todos los tipos de violencia sexual que existen, por ello hablar sobre el tema y visibilizar todo tipo de violencias sexuales es importante para poder identificarlas más tarde.
  - Algunas estrategias clave pueden ser:

- Promover la educación y la concienciación: Desde edades tempranas, ya se puede hablar de ciertos temas como es el respeto mutuo, el consentimiento o la violencia de género, lo que puede ayudar a fomentar relaciones saludables y empáticas.
- Hablar sobre consentimiento: es importante hablar y sensibilizar sobre este concepto de manera clara, ya que es la base del respeto y la manera de reconocer dignidad de las personas. Hablar de consentimiento es hablar de la línea entre el sexo consensuado y la violencia sexual. Es una vía para favorecer la autonomía y el empoderamiento de las personas que conlleva a una educación sexual positiva en la que se valora el bienestar de las partes involucradas. Por último, abordar el consentimiento desafía las normas culturales que normalizan, trivializan o justifican la violencia sexual en la sociedad, con lo que se estaría trabajando en cambio hacia las actitudes y comportamientos que perpetúan la cultura de la violación.
- Desafiar los estereotipos de género: al ofrecer una educación basada en a la igualdad de género se puede ayudar a prevenir la violencia sexual al cambiar actitudes que perpetúan los comportamientos violentos.
- Ofrecer apoyo a las víctimas: Es fundamental tener sistemas de apoyo sólidos para las víctimas de violencia sexual, que incluyan acceso a servicios de asesoramiento, atención médica y recursos legales.
- Proporcionar pautas de actuación en caso de ver o vivir violencia sexual puede ayudar a reducir los daños provocados por la violencia.
- Educación: hablar sobre tipos de violencia, consentimiento, igualdad, abordar los factores de riesgo en edades tempranas, fomentar la participación de la comunidad en la prevención de la violencia sexual puede ayudar a crear entornos más seguros y solidarios.
- Promover la responsabilidad social e individual, alentando a las personas a intervenir de manera segura y efectiva si presencian o sospechan de un posible comportamiento abusivo o violento.
- Desmontar mitos y falsas creencias que sustentan las dinámicas de violencia sexual. Algunos mitos que aún se arrastran y que pueden ser trabajados son:
  - Esto no me puede pasar a mí: la violencia sexual la sufren más las mujeres, pero no existe un perfil de víctima.
  - Si quieres puedes evitarlo: este tipo de afirmaciones legitiman la violencia sexual, insinuando que ha sido buscada y culpando a la víctima,

- Sólo hay agresión si hay penetración: La violencia sexual tiene muchas formas y no todas implican ni penetración ni contacto físico.
  - No es algo tan serio: al ser tan común, tendemos a minimizar el impacto que puede tener en nuestras vidas, y podemos tardar en pedir ayuda al no reconocernos como víctimas.
  - La motivación primaria de una violación es sexual: la violencia sexual es una cuestión de género, porque afecta más a las mujeres y es una cuestión de ejercer poder y control sobre la víctima.
  - Los violadores son gente enferma, locos. El hecho de tener una enfermedad mental no implica que se vaya a cometer violencia sexual.
  - La mayoría de las víctimas son agredidas por desconocidos: la violencia sexual puede cometerse por personas cercanas a la víctima, de su entorno, o por familiares.
- En definitiva, si se aborda la violencia sexual desde diferentes frentes, se puede trabajar por una sociedad más segura para las personas y prevenir este tipo de comportamientos, promover relaciones saludables y, si ocurre la violencia sexual, poder informarte y pedir ayuda.
- A continuación, se muestran guías que pueden servir de ayuda para profesionales que quieran realizar acciones de prevención y/o sensibilización en sus ámbitos:
- La guía para jóvenes “no te pases” sobre prevención de la violencia sexual y de género. Elaborada por el Instituto de la Mujer de Extremadura en el año 2019. Ofrece muchos ejemplos e información sobre cómo trabajar la violencia sexual con población joven.
  - “Protocolo de prevención frente al acoso sexual” elaborado por la asociación Assex en Murcia, 2021.
  - “Guía para la prevención del ciberacoso en jóvenes” Asociación R-inicia-T, año 2021.
  - “Guía de recursos para profesionales que trabajan con adolescentes varones las masculinidades no violentas” Coral Herrera Gómez, 2020.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

BONETA-SÁDABA, N.; TOMÁS-FORTE, S.; GARCÍA-MINGO, E., Culpables hasta que se demuestre lo contrario. *Percepciones y discursos de adolescentes españoles sobre masculinidades y violencia de género*, 2023. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1962.pdf>

- CARR, W., *Una teoría para la educación: hacia una investigación educativa crítica*, Ediciones Morata, 1996.
- CORTINA ORTS, A., *Ética de la empresa*, Trotta editorial, Madrid, 2008.
- Delegación del Gobierno contra la violencia de género. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/estrategiasEstatales/home.htm>
- Dirección General de la Mujer y Diversidad de Género. “Guía de actuación frente a la violencia sexual hacia las mujeres”. Región de Murcia, 2021. Disponible en: <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/11760420/Gu%C3%ADa+de+actuaci%C3%B3n+contra+la+violencia+sexual+hacia+las+mujeres/cf928bf3-c52a-4c3a-8cb7-6f285f33931e>
- Delegación del Gobierno contra la violencia de género. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/estrategiasEstatales/home.htm> [fecha de consulta: 25/03/2024]
- DELORS, J. (Dir.), *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Santillana/ UNESCO. 1996.
- FAURE, E., et al., *Aprender a ser: la educación del futuro*, 1973.
- FAUS BELANDO, N., ALARCÓN ZAPATA, T., LÓPEZ NOGUERA, J.A., *Protocolo de prevención frente al acoso sexual*. Dirección General de Juventud, Región de Murcia, 2021. Disponible en <https://www.mundojoven.org/documents/499657/0/Protocolo+de+Prevenci%C3%B3n+frente+al+acoso+sexual/8eb5f5ec-8536-469f-b173-d29f8a4f9471>
- FORUM DE AUSTRIA EN MADRID, “67 Prozent der ÖsterreicherInnen haben Mobbing am Arbeitsplatz erlebt” <http://blog.vikingdirekt.at> (26. Jänner 2018)
- GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 [fecha de consulta: 30/07/2021]. Disponible en: <https://www.msccbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>
- HERRERA GÓMEZ, C., *Guía de recursos para profesionales que trabajan con adolescentes varones las masculinidades no violentas*, Instituto Canario de Igualdad, 2020. Disponible en [https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos\\_ficha.aspx?id=7241](https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=7241)
- HIRIGOYEN, M. F., *El acoso Moral*, Ediciones Paidós Iberica, 1999, Barcelona.
- JÁUREGUI, J. A., *Aprender a pensar con libertad*, 2000.
- LABEA, *Acoso laboral o mobbing: Protocolo y regulación 2023*. <https://labeabogados.com/laboral/acoso-laboral-o-mobbing-protocolo-y-regulacion-2023/>

- LEE, G., “Men are more likely to be raped than be falsely accused of rape” [en línea]. *Channel 4*, 12 de octubre de 2018 [fecha de consulta: 29 mayo 2024]. <https://www.channel4.com/news/factcheck/factcheck-men-are-more-likely-to-be-raped-than-be-falsely-accused-of-rape>
- LOPEZ ALMÁN, H., *Cuidemos la vida consagrada*, Círculo Rojo editorial, 2021.
- LORENZO, A., “Carta a la directora” <https://elpais.com/opinion/2024-05-18/he-dejado-mi-trabajo.html> [fecha de consulta: 20/05/2024].
- MARTÍN NARANJO, F., TAPIOLES MARTÍNEZ, G., CASTILLO SÁNCHEZ, C., MOLINA LÓPEZ, M.I., *Guía para la prevención del ciberacoso en jóvenes*, Asociación R-inicia-T. Dirección General de Juventud, Región de Murcia, 2021. Disponible en <https://www.mundojoven.org/documents/499657/0/1+ciberacoso/15cbd1e0-8a78-4a6a-bfe6-ed2153d5ba52>
- MARTÍNEZ REBOLLEDO, A., REBOLLEDO DESCHAMPS, M.L., *Guía para jóvenes “no te pases” sobre prevención de la violencia sexual y de género*, Instituto de las mujeres, Extremadura, 2019. Disponible en [https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/archivos/Publicacion-Guia para Jovenes Prevencion de la Violencia Sexual\\_sqLXosd.pdf](https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/archivos/Publicacion-Guia para Jovenes Prevencion de la Violencia Sexual_sqLXosd.pdf)
- MASSÓ GUIJARRO, E., “Acoso laboral en la academia contemporánea: endogamia, ética organizacional y liderazgo”, Seminario Éticas aplicadas. Universidad de Granada. Disponible en: <https://wpd.ugr.es/~filolab/wordpress/2021/05/24/acoso-laboral-en-la-academia-contemporanea-endogamia-etica-organizacional-y-liderazgo/> [fecha de consulta: 20/02/2024]
- OXFAM INTERMÓN, “De la ética individual a la ética social” <https://blog.oxfamintermon.org/de-la-etica-individual-a-la-etica-social/>
- PUEYO, A.A., et al., *Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España*, 2020. Disponible en: [http://www.ub.edu/geav/wp-content/uploads/2022/02/2020\\_informe-VIOSEX\\_GEAV\\_Antonio\\_final.pdf](http://www.ub.edu/geav/wp-content/uploads/2022/02/2020_informe-VIOSEX_GEAV_Antonio_final.pdf)
- Rape Crisis Scotland. Briefing false allegations 2021*, 2021 [fecha de consulta: 20 mayo 2024]. Disponible en: <https://www.rapecrisisscotland.org.uk/resources/False-allegations-briefing-2021.pdf>
- RECIO, B., “Todo es mentira: cultura de la violación, mitos y falsas creencias sobre violencia sexual hace las mujeres”, *Política y sociedad*, 2022, vol. 59, no 1, p. 3. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/78892>
- ROSALES SÁNCHEZ, J., “La ética social de Simón Rodríguez”, *Revista de Filosofía y Socio Política de la Educación*, núm. 3, 2007, pp. 38 – 57.

- SEIJO, C. & VILLALOBOS, K., “La ética social y la dignificación de la vida humana: Un alcance epistémico en la sociedad”, *Clío América*. Enero - Junio 2011, año 5, núm. 9, p.p. 99 - 111
- SILVÁN SOTILLO, C., & QUÍFEZ EMBIZ, L.E., *Ojo al dato. Visibilidad de una realidad oculta a través del dato: mujer, discapacidad y violencia*. Informe de resultados junio 2023, 2024. Fundación ONCE & Odismet. Disponible en [https://odismet.es/sites/default/files/2023-11/MMON\\_dato\\_informe\\_resultados\\_v2.pdf](https://odismet.es/sites/default/files/2023-11/MMON_dato_informe_resultados_v2.pdf)
- Subdirección General de Prevención y estudios de la violencia de género, *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, 2020*. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>
- VICENTE RAMOS, L., *El acoso laboral: un análisis desde una perspectiva ético-empresarial* [fecha de consulta: 10/03/2024]. Disponible en: <http://www.e-labor.co/node/147>
- VIVES-CASES, C.; CASTELLANOS-TORRES, E.; SANZ-BARBERO, B., “Violencia sexual y jóvenes: « no es algo con lo que naces, sino con lo que aprendes»”, *Gaceta Sanitaria*, 2024, vol. 38, p. 102371. DOI: 10.1016/j.gaceta.2024.102371

## CAPÍTULO 2: INFORMACIÓN E INTERVENCIÓN

*Laura María Miñarro Pérez*  
(coord.)

*María Jesús Sánchez Recio*

*Cristina Sánchez Angulo*

*Alicia González Caparrós*

### 1. INTRODUCCIÓN

- La violencia de género y la violencia sexual no son un fenómeno nuevo, pero su reconocimiento y su visualización, así como el paso de ser consideradas una cuestión privada a un problema social y de salud es relativamente reciente.
- Nos estamos refiriendo a problemas que traspasan países y fronteras afectando a las mujeres y considerándose un problema de salud pública por su impacto en la salud. A lo largo de la historia son muchas las mujeres asesinadas o agredidas por hombres, los avances en la lucha contra estas problemáticas tales como medidas legislativas de protección y seguridad, no significa el fin de esta. El trabajo para su eliminación debe ser profundo, necesitamos de un verdadero cambio social.
- El objetivo de este capítulo es informar a la ciudadanía y profesionales que relacionados de manera directa o indirecta con la violencia de género y violencia sexual, implicándoles en la detección precoz. Ofreciendo conocimiento, orientación y recursos para que puedan aportar una atención a las mujeres que sufren o han sufrido esta problemática y puedan, así, mejorar la situación de las mismas.

### 2. VIOLENCIA DE GÉNERO VS VIOLENCIA SEXUAL

- A priori puede parecer que el concepto “violencia de género” engloba todas las formas de violencia hacia la mujer, pero no es así en nuestro ordenamiento

jurídico. Por ello vamos a realizar una diferenciación de los conceptos de violencia de género y violencia sexual desde dos puntos de vista: desde la perspectiva de la legislación y desde la perspectiva práctica o forense.

## 2.1. Desde el punto de vista de la legislación

- Debemos partir del CCEVV, más conocido como “Convenio de Estambul”. Es un instrumento normativo europeo en el que por primera vez se engloban todas las formas de violencia hacia la mujer (violencia doméstica, de género, vicaria, económica, sexual, etc.) y que fija como uno de sus objetivos “proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;”. España se adhirió a este convenio en el año 2014.
- Sin embargo, en el ordenamiento jurídico Español no contamos con una norma unitaria que sistematice e incluya todas las formas de violencia hacia la mujer, pues nos encontramos con la **LOVG**, que es la que por primera vez en España crea un Estatuto Jurídico para las víctimas de violencia de género y no es hasta el año 2022 en que, mediante la promulgación de la **LOGILS**, más conocida como “Ley del solo sí es sí”, se crea en igual medida, un Estatuto Jurídico de garantía para las víctimas de violencia sexual, que hasta este momento han estado en situación de desigualdad con respecto a las mujeres supervivientes de violencia de género, pues las medidas de protección y demás derechos y prestaciones no les eran de aplicación, como veremos más adelante. Por ello, según la propia exposición de motivos de la ley 10/22 LOGILS, uno de los objetivos fundamentales de dicha ley era eliminar la brecha existente entre las mujeres víctimas de violencia de género y las mujeres y las niñas víctimas de violencia sexual.
- Sin embargo, en la Región de Murcia, sí que hemos contado con una norma que hizo un gran esfuerzo por integrar todas las formas de violencia hacia la mujer, y antes de la promulgación de la **LOGILS**, **la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**, ya incluía gran parte de las manifestaciones de violencia hacia la mujer. En su artículo 2.2 dice lo siguiente:



"2. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley todas las manifestaciones de violencia ejercidas sobre las mujeres por el hecho de serlo que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluido las amenazas de realizar dichos actos, coacción o privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, las conductas que tengan por objeto mantener a las mujeres en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

2.1 Las referencias a las mujeres incluidas en la presente ley se entiende que incluyen también a las niñas y adolescentes, salvo que se indique de otro modo. Asimismo, se considera incluida la violencia ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

2.2 Se incluye dentro del ámbito de aplicación de la presente ley los y las menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el artículo siguiente."

## 2.2. Desde el punto de vista práctico y sin ánimo exhaustivo, podemos distinguir

### 2.2.1. Juzgado especializado

- Las mujeres víctimas de violencia de género cuentan con un juzgado especializado y, por ende, con unos operadores jurídico prácticos especializados, formados y sensibilizados que intervienen en el tratamiento de este tipo de delitos (jueces, fiscales, abogados...). Las mujeres víctimas de violencia sexual no cuentan con un juzgado especializado.

### 2.2.2. Abogados del turno de oficio

- Las mujeres víctimas de violencia de género cuentan con un turno de abogados especializados en esta materia que son los encargados de asistirles incluso antes de la interposición de la denuncia. Este derecho a asistencia jurídica gratuita se genera, no por criterios de renta o asimilados, sino por la propia violencia sufrida. Las mujeres víctimas de violencia sexual hasta hace muy poco tiempo no contaban con este derecho, ha sido a raíz de la promulgación de la LOGILS cuando se ha generado, y que aún se está aplicando de forma tímida por los distintos colegios e instituciones encargadas de su aplicación.

### 2.2.3. Ayudas y prestaciones

- Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a una serie de ayudas y prestaciones, como la Renta Activa de Inserción, Programas de Inserción socio laboral, acceso prioritario a una vivienda, a modo de ejemplo y sin ánimo exhaustivo, a las que no tenían acceso las mujeres que habían sufrido violencia sexual. Ahora, y cumpliendo el objetivo de “equilibrar la balanza” entre las mujeres que han sufrido este tipo de violencia, género o sexual, también tienen derecho a este tipo de prestaciones y ayudas, destacando una ayuda especial generada para víctimas de violencia sexual.

### 2.2.4. Regularización de la situación administrativa en España

- Las mujeres que habían sufrido violencia de género tenían derecho a obtener una autorización excepcional para residir y trabajar en España, derecho al que no tenían acceso las mujeres que padecían violencia sexual, las cuales incluso, corrían el riesgo de que se les incoara un expediente de expulsión del país si denunciaban la agresión o la violencia sufrida ante su situación irregular en España. Pronto se les asimiló a la situación de mujeres víctimas de violencia de género en cuanto a no iniciar un expediente de expulsión del territorio nacional y paralizarlo en caso de estar iniciado ya este, pero no fue hasta la promulgación de la LOGILS, cuando pudieron tener derecho a la regularización de su situación en España con la obtención de una autorización excepcional temporal para residir y trabajar en nuestro País.

## 3. TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

- En este capítulo nos centraremos en las principales formas que adopta la violencia contra las mujeres:

### 3.1. Tipos de Violencia de Género

#### A. Violencia física

- Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre las mujeres y que pueda producir lesiones como o cualquier otro maltrato que atente contra su integridad física, con resultado o riesgo de lesión o muerte.

#### B. Violencia psicológica

- Toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de las mujeres. También se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta, así como el acoso por razón de sexo.

- Debido a que en numerosas ocasiones no se percibe una agresividad directa en el mensaje, muchas mujeres no son conscientes de estar siendo maltratadas y no emprenden acciones contra el agresor. La violencia psicológica es un “hilo muy fino, pero de un gran potencial” provocando secuelas difíciles de restaurar.

#### **C. Violencia sexual.**

- Se produce en aquel tipo de situaciones en las que una mujer es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades sexuales en contra de su voluntad. No es necesario que exista penetración ni que se produzca el acto sexual. Incluye la violación dentro de la pareja, la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la concepción forzada, el aborto, la mutilación genital, el acoso sexual o los tocamientos indeseados, entre otros.

#### **D. Violencia económica.**

- Toda limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de los bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos comprendidos en el ámbito de la convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación. Se incluyen situaciones en las que se obliga a la pareja a depender económicamente del agresor, impidiendo su acceso al mercado laboral mediante amenaza, coacción o agresión física. Todas las estrategias para el empleo son primordiales para el acompañamiento de una mujer para salir de la situación de violencia, la independencia económica es la piedra angular de proceso. Es por ello que las instituciones tienen un largo trabajo para que sea efectiva la normativa al respecto.

#### **E. Violencia patrimonial.**

- Privación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la mujer víctima de violencia con intención de dominarla o producirle daño psicológico.

#### **F. Violencia social.**

- Se produce cuando el agresor limita, controla e induce a su pareja a su aislamiento social, separándola de familiares y amistades con la intención de alejarla de su entorno habitual y dejarla sin apoyos ni recursos. A nivel jurídico pocas veces es valorada, ya que todo se engloba dentro de la psicológica, pero el desconocimiento de la misma hace que no sea tenida en cuenta, a pesar de ser un tipo de violencia “clave” para identificar situaciones de violencia de género.

### G. Violencia Vicaria.

- Tiene como objetivo dañar a la mujer a través de sus seres queridos, en especial de sus hijos e hijas.
- Dañar la integridad física y psíquica de los mismos o amenazar con hacerlo. Negar todo tipo de contacto con ellas y ellos. Llegando a la manipulación para que bien estos se pongan en contra de la madre e incluso lleguen a agredirla.
- Hablamos de un tipo de violencia que va en aumento, las cifras año tras año indican que tenemos una problemática sobre la que hay que poner el foco, las estrategias para conseguir resultados no se deben de hacer esperar, cosa que a día de hoy siguen siendo una asignatura pendiente, a pesar de haber logrado ciertos pasos en positivo.

### H. Ciberviolencia contra las mujeres

- Aquella violencia de género en la que se utilizan las redes sociales y las tecnologías de la información como medio para ejercer daño o dominio. Problemática que va en aumento, que desde los recursos especializados está siendo todo un reto, en muy pocos lustros hemos pasado a un nivel de control, exposición y seguimiento, que necesita del legislador para poder limitar una violencia en escalada con consecuencias desastrosas para la mujer que la sufre.

## 3.2. Tipos de Violencia Sexual

- Antes de tipificar la violencia sexual debemos de definir el CONSENTIMIENTO
  - El consentimiento es un acuerdo entre personas para tener sexo o participar en una práctica sexual en conjunto. Tienes derecho a escoger qué hacer, con quien y como. Puedes retirarlo en cualquier momento, independientemente de que ya hayas comenzado con la relación sexual, incluso si ya previamente habías consentido esa práctica sexual. Acceder a participar de una práctica sexual no significa que accedes a repetirla en el futuro o que accedes a otras prácticas sexuales. El consentimiento es necesario para cada práctica específica.
  - En nuestro sistema se define por primera vez el consentimiento en el Código Penal, a través de las modificaciones operadas por la LOGILS, cuando dice que: *“Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona”*.

- Cuando no hay consentimiento es cuando se producen alguno de los siguientes delitos:

#### A. **Violación**

- La violación es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no, ocurrir dentro del matrimonio y de una relación de pareja.

#### B. **Agresión sexual**

- Cualquier tocamiento no deseado, tanto si se comete por dos o más personas, con violencia o intimidación, con armas peligrosas para la vida, abusando de autoridad o poder de la persona que lo realiza, aprovechando que la persona está inconsciente, bien porque ella misma ha tomado alguna sustancia (alcohol o drogas) o bien porque se la administran en la bebida, por ejemplo. Estas circunstancias también son aplicables al apartado anterior relativo a la violación.

#### C. **Acoso sexual**

- Es la solicitud de favores sexuales en el ámbito educativo, docente o de prestación de servicios. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales. Igualmente incluye la conducta de envío masivo de mensajes de texto, o por alguna aplicación de la sociedad de la información (Instagram, Tik-tok, Facebook, Whatsapp...), incluso la presencia física (vemos al agresor en todas partes).

#### D. **Sexting**

- Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

#### E. **Sextorsión**

- La sextorsión supone el chantaje por parte de un ciber- delincuente para que la víctima realice una determinada acción o entregue una cantidad de dinero bajo la amenaza de publicar o compartir imágenes íntimas que de ella tiene.

#### F. **Trata de personas**

- Adquisición y explotación de personas utilizando medios tales como la fuerza, el fraude, la coacción o el engaño. Este atroz delito

atrapa a millones de mujeres y niñas en todo el mundo, muchas de las cuales padecen explotación sexual.

#### G. Mutilación Genital Femenina

- La mutilación genital femenina (MGF) incluye procedimientos destinados a alterar de manera intencionada o causar daños en los órganos genitales femeninos por razones no médicas. La MGF es una norma social, a menudo considerada como un paso necesario para preparar a las niñas para la madurez y el matrimonio.

#### H. Matrimonio forzado

- El matrimonio forzado es la unión de dos personas sin el consentimiento, al menos, de una de las dos. Es una práctica muy arraigada en algunas regiones del mundo que afecta muy especialmente a mujeres y niñas. Una forma de matrimonio forzado es el matrimonio infantil. Cientos de miles de niñas y adolescentes son cada año obligadas a casarse en todo el mundo.

## 4. EL PROCESO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS

- Entender el proceso de entrada y permanencia en una situación de Violencia de Género es necesario para poder emprender y apoyar el proceso de salida, es por ello por lo que este epígrafe es de vital importancia para el lector.
- La violencia contra las mujeres es estructural, es decir, la violencia no se debe a rasgos singulares y patológicos de un tipo de individuos, sino que tiene rasgos estructurales de una forma cultural de definir las identidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres.
- El aprendizaje de los roles diferenciados y mandatos de género que la sociedad machista transmite a hombre y mujer asigna a los primeros un valor superior, estableciendo una jerarquía entre sexos, por lo que hablaríamos de una violencia de los hombres hacia las mujeres por el mero hecho de ser mujer, siendo una construcción social de poder históricamente establecida y basada en la desigualdad. La más relevante, cuantitativamente de la violencia de género, es que tiene lugar en el ámbito de convivencia o relación familiar, muy especialmente en el ámbito de la pareja o expareja.
- En una relación de violencia, la mujer sufre una pérdida progresiva de autoestima, aumentando la sumisión hacia el agresor, siendo para el maltratador la ratificación de que su estrategia funciona.
- Los trastornos y problemas psicológicos de las mujeres son consecuencia del maltrato, no la causa. Con el paso del tiempo, el miedo y la inseguridad se convierten en los factores más importantes para continuar en esta situación.

- El hecho de que este tipo de violencia ocurra dentro de una relación amorosa, dificulta la separación y agrava las consecuencias de esta, estableciéndose lazos de dependencia que mantienen esta situación.
- Estaríamos hablando del Amor Romántico, entendiendo como tal, la entrega total a la otra persona, haciendo de la otra lo único y fundamental de la existencia, perdonando y justificando todo en nombre del amor, sintiendo que cualquier sacrificio es bueno en nombre de ese amor e idealizando la posibilidad de cambiar las conductas del otro con amor.
- Hablar del proceso de violencia de género es hablar de conductas que, con carácter paulatino, suelen ser atribuidas a los celos del hombre o a su afán de protección de la mujer. Son conductas restrictivas y controladoras que van minimizando la capacidad de decisión y autonomía de esta, produciendo dependencia, aislamiento y temor, como por ejemplo el control sobre la ropa, las amistades o las actividades.
- El aumento progresivo de la violencia puede extenderse durante un largo periodo de tiempo, puede llevar años antes de ser visibilizada por el entorno o identificada y reconocida por la propia mujer.
- **El Ciclo de la Violencia** descrito por Leonor Walker, ayuda a comprender la estrategia que utiliza el maltratador para lograr que la mujer se mantenga en esa situación, a través de tres fases:

**1º. Acumulación de tensión:**

- Se caracteriza por una escalada gradual de la tensión, donde la hostilidad del hombre va en aumento sin motivo comprensible y aparente para la mujer.
- Se intensifica la violencia verbal y pueden aparecer los primeros indicios de violencia física. Se presentan como episodios aislados que la mujer cree que puede controlar y que desaparecerán. La tensión aumenta y se acumula.

**2º. Explosión o agresión:**

- Estalla la violencia y se producen las agresiones físicas, psicológicas y sexuales. En esta fase la mujer suele denunciar o pedir ayuda.

**3º. Calma, reconciliación o luna de miel:**

- El agresor manifiesta que se arrepiente y pide perdón a la mujer. Utiliza estrategias de manipulación afectiva (regalos, caricias, disculpas, promesas) para evitar que la relación se rompa. La mujer a menudo piensa que todo cambiará. En la medida que los comportamientos violentos se van afianzando y ganando terreno,

la fase de reconciliación tiende a desaparecer y los episodios violentos se aproximan en el tiempo.

- El aumento progresivo de la violencia, hasta llegar a las agresiones físicas e incluso a la muerte, puede extenderse a lo largo de un prolongado periodo de tiempo, durante el cual se incrementa la pérdida de referencias, autoestima, seguridad personal, de manera que es difícil para la mujer víctima percibir y entender el significado y la trascendencia del proceso en el que está inmersa, así como el riesgo que corre.
- Un concepto para destacar dentro de todo el proceso es; la **indefensión aprendida**; es un aspecto aportado por Martin Seligman, para comprender los procesos por los que una mujer es incapaz de reaccionar ante situaciones dolorosas para ella.
- Generalmente, las mujeres afectadas por la violencia son incapaces de ayudarse a sí mismas. Esto es consecuencia del desgaste psicológico que provocan la continua exposición a la violencia.

## 5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Que las mujeres conozcan sus derechos es clave para que estas puedan poner fin a su situación de violencia y poder recuperar su proyecto de vida. Los profesionales que intervienen con víctimas de violencia de género tienen que estar formados y conocer de estos derechos siendo esencial para dar una respuesta y ayudar a las mujeres a salir de la violencia que viven.
- La LOVG consagra y garantiza los siguientes derechos a las mujeres y sus hijas e hijos que sufran o hayan sufrido violencia de género:

### 5.1. Derecho a la información

- Alcanza el derecho a recibir información y asesoramiento sobre las siguientes materias:
  - Las medidas que la propia Ley prevé con la finalidad de dar protección y seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.
  - Los derechos y ayudas que la Ley reconoce a favor de las mismas.
  - Los recursos de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral y la forma de acceso a los mismos.

### 5.2. Derecho a la asistencia social integral

- Las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas menores, para hacer real su derecho a la integridad física y moral, tienen derecho a servicios



sociales de: información y atención; emergencia; apoyo y acogida; y recuperación integral.

- A través de estos, se hace posible que las mujeres:
  - Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden iniciar y sus derechos.
  - Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para obtener asistencia médica, psicológica y social,
  - Accedan a los diferentes recursos de alojamiento
  - Recuperen su salud física y/o psicológica,
  - Logren su formación, inserción o reinserción laboral, reciban apoyo psicosocial a lo largo de todo el itinerario de recuperación.
- El derecho a la asistencia social integral se reconoce, también, a los y las menores que viven en estos entornos familiares.

### **5.3. Derecho la asistencia jurídica gratuita**

- Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica inmediata, gratuita y especializada previa a la interposición de la denuncia, durante la denuncia y en todo el proceso judicial, así como en todos los procedimientos relacionados directa e indirectamente con la violencia sufrida.
- Es importante que este derecho se conocido, reconocido y respetado a las mujeres a la hora de la interposición de la denuncia, para obtener un asesoramiento previo a esta, no siendo este el normal actuar ya que en muchas ocasiones el asesoramiento es posterior a la interposición de la denuncia.

### **5.4. Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género**

- Con la finalidad de poder conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral, a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género se les reconoce una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, que han sido objeto de desarrollo en otros capítulos de esta guía.
- Para que estos derechos puedan ser disfrutados por las mujeres de una manera real y efectiva, se promueven medidas de apoyo y fomento a los empresarios para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

### 5.5. Derechos económicos

- Tienen como finalidad proporcionar a las mujeres víctimas de violencia de género medios económicos para atender sus necesidades básicas ante la carencia o escasez de recursos propios. Así, se les reconoce una ayuda específica recogida en el artículo 27 de la LOVG para aquellas mujeres con especiales dificultades para obtener un empleo; en este artículo, se regulan los requisitos y las condiciones de dicha ayuda económica.
- Existen otras ayudas económicas, que se le conceden a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los requisitos establecidos en otras legislaciones específicas, estas son:
  - Renta activa de inserción
  - Anticipos por impago de pensiones alimenticias

### 5.6. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores

- Por sus circunstancias, las mujeres víctimas de violencia de género estarán dentro de los colectivos prioritarios en el acceso a la vivienda protegida y residencias públicas para mayores.

### 5.7. Derecho a la escolarización inmediata

- En los casos de un cambio de residencia de la mujer víctima de violencia de género por la violencia sufrida, sus hijas e hijos tienen derecho a la escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

### 5.8. Derecho de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

- Se protege a las mujeres extranjeras en situación irregular que interpongan una denuncia por violencia de género y, se conceden, atendiendo a las circunstancias de extranjería, autorizaciones de residencia y trabajo tanto para las mujeres como para sus hijas e hijos menores de edad.
- Para el reconocimiento y acceso de estos derechos, se debe acreditar la situación de violencia de género. El artículo 23 de la LOVG, con carácter general establece que se acreditara mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

- Con la Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, se mejora en derechos y prestaciones a las víctimas de violencia de género de acuerdo con la normativa estatal sin supeditarlos a la interposición de una denuncia, dando cumplimiento así a los requerimientos, tanto del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, como del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Es un título no judicial habilitante para acreditar la situación de víctima de violencia de género basado en un informe de valoración de los servicios especializados en atención a mujeres víctimas de violencia de género. El procedimiento se iniciará previa solicitud de la interesada a la Dirección General de Mujer para el reconocimiento de un derecho concreto. Dicha solicitud se realizará electrónicamente (sede electrónica carm- servicio/procedimiento 3779) o presentación de la solicitud en Registro público. Dicha acreditación está sujeta a la normativa estatal y al protocolo de la Región de Murcia: *Protocolo para la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género de 2022*.
- Además de estos derechos específicos que recoge y reconoce la LOVG a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, las mismas tienen los derechos que las leyes tales como el Estatuto de la víctima del delito o la Ley de Enjuiciamiento Criminal reconocen a las víctimas del delito.
- Llegados a este punto, hay que señalar la importancia de la creación y existencia de recursos y servicios especializados para hacer valer, reconocer y que se cumplan los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos. Estos recursos, acompañan y ayudan a las mujeres a salir de las situaciones de violencia que están viviendo o que han vivido, convirtiéndose en esenciales en el reconocimiento de los derechos que las asisten, puesto que en muchas situaciones serán estos servicios con sus informes preceptivos quien acrediten la situación de las mujeres para su acceso a los derechos. No solo se deben conocer los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género sino los recursos y servicios específicos que ayudan al reconocimiento de esos derechos.

## 6. RECURSOS

### 6.1. Recursos regionales

#### 6.1.1. Recursos de atención e información

##### – **Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Víctimas de Violencia de Género 112**

- Recurso de atención telefónica urgente que recibe las llamadas de mujeres Víctimas de violencia derivadas desde el Teléfono Único de Emergencias 1-1-2. Este dispositivo, de carácter gratuito, funciona las veinticuatro horas del día, todos los días del año. Al contrario que el 016 el 112 deja registro de la llamada y ante una situación en la que la usuaria pierda la comunicación puede volver a ser contactada.

#### 6.1.2. Recursos de alojamiento

##### – **Centro de Emergencia**

- Es un centro de acogida en el que se proporciona a las mujeres víctimas de violencia de género de la Región de Murcia, con carácter inmediato, el alojamiento y la protección necesaria. Se trata, por tanto, de un recurso disponible a cualquier hora del día para dar respuesta a situaciones urgentes, y cuya ubicación es confidencial con el fin de proporcionar a las personas alojadas la seguridad que requieren.
- La gestión del alojamiento la realizarán las trabajadoras sociales del Dispositivo 112. *Serán estas profesionales quienes se encarguen de valorar el caso concreto y determinar si es susceptible o no de ingresar en este recurso.*

##### – **Casas de Acogida**

- Recursos sociales donde se alojan temporalmente mujeres que han sufrido violencia de género y sus hijas e hijos menores, y en los que se les proporciona un tratamiento integral, promoviendo su autonomía personal y facilitándoles los medios para su inserción social y laboral.

#### 6.1.3. Recursos de protección y seguridad

##### – **Policía Nacional: Unidad de Atención a la Familia y Mujer (UFAM)**

- Unidad Central de Atención a la Familia y Mujer (UFAM) que, asume las competencias en la investigación y persecución de las infracciones penales en el ámbito de la violencia de género, doméstica y todos los

delitos sexuales junto con la coordinación de la actividad de protección de víctimas de violencia de género.

- Contacto: 968 35 55 13 - Fax: 968 21 51 08

– **Guardia Civil: Unidades Territoriales y Puntos de Atención Especializada Mujer-Menor –PAES–.**

- Son unidades de Policía Judicial específica, buscan mejorar la atención policial y asegurar una asistencia personalizada y especializada para casos de violencia de género, contra la libertad sexual y relacionada con el trato de seres humano con fin de explotación sexual.
- Contacto: 968 23 45 65 (Ext. 270 y 384)

– **AlertCops**

- AlertCops es una aplicación móvil que facilita la comunicación de la ciudadanía con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para alertar sobre una situación delictiva de la que se es víctima o testigo. AlertCops posibilita hacer llamadas y lanzar alertas geoposicionadas, así como habilitar un chat directo con la Policía o Guardia Civil para remitir fotos y vídeos de la situación que se quiere poner en su conocimiento.
- Es de fácil instalación mediante APP, desde los recursos lo recomendamos como una herramienta muy efectiva.

## 6.2. Recursos en el ámbito de la justicia y de asistencia/asesoramientos jurídicos

– **Oficinas de Atención a Víctimas de Delitos**

- Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas constituyen unidades dependientes del Ministerio de Justicia o, en su caso, de las comunidades autónomas con competencias asumidas sobre la materia, que analizan las necesidades asistenciales y de protección de las víctimas y que están integradas por personal al servicio de la Administración de Justicia
- En la Región de Murcia, encontramos en Murcia (telf.: 968 22 92 05) y Cartagena (telf.: 968 32 61 37)

– **Asistencia Jurídica y Asesoramiento Especializado**

- Turno de Oficio Especializado de Violencia de Género. Colegios de la Abogados de la Región de Murcia: Murcia, Cartagena y Lorca.
- Servicio de Asesoramiento Jurídico: Red de Centros de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia de Género –Red Regional CAVI–.

- Asociación Rumiñahui.

### **6.3. Servicios de atención especializada para mujeres víctimas de violencia de género o para menores a su cargo**

- **Red de Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género -Red Regional CAVI-: Atención Psicológica, Jurídica y Social (CAVI/PAE/EMAVI)**
  - CAVI (Centro de atención especializada a víctimas de violencia de género), PAE (Puntos de atención especializada) y EMAVI (Equipo municipal de atención a la violencia contra la mujer) son servicios especializados en violencia de género, donde se presta de forma integral, gratuita y personalizada y desde diferentes enfoques profesionales (jurídico, social y psicológico) una atención plena a aquella mujer mayor de edad que así lo demande.
  - Teléfono de cita Murcia 900 710 061
  - Para asistir al recurso no es necesario denuncia previa. No son recursos de urgencia.
- **Centro de Atención y Prevención Integral a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAX) y Centro de Atención Integral 24h a Víctimas de Violencia Sexual.**
  - Atienden a mujeres víctimas de violencia sexual de toda la Región de Murcia desde diferentes enfoques profesionales, jurídico, social, psicológico y educativo, Ofreciendo tratamiento individual y grupal a las mujeres, recibiendo el asesoramiento y la atención para puedan superar las secuelas la violencia de la que han sido víctimas.
  - Desde el recurso se realizan formaciones para mejorar el conocimiento sobre este tipo de violencia, así como de las señales de alerta y los recursos y herramientas de apoyo, prestando especial atención a jóvenes y adolescentes.
  - Teléfonos: 968 37 52 52 / 722 515 148.
- **Servicio de Atención Psicológica para Menores Expuestos a la Violencia de Género -SAPMEX**
  - El recurso está dirigido a hijos e hijas menores de mujeres víctimas de violencia de género que hayan estado expuestos o sufrido directamente dichas situaciones de violencia y presenten problemas o dificultades derivadas de la violencia de género
  - La derivación a dicho recurso se realiza a través de la Red CAVI, PAE, o EMAVI.

- **Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de la Violencia de Género –ATENPRO**
  - Este servicio se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización, permitiendo que las víctimas de violencia de género puedan contactar con un centro atendido por personal preparado para dar una respuesta adecuada a su situación. En caso de crisis, pueden dar respuesta directamente o movilizándolo otros recursos humanos y materiales
  - El acceso a este recurso se realiza a través de CAVI, PAE, EMAVI.
- **Servicio de Interpretación Telefónica de Idiomas para Mujeres Extranjeras Víctimas de Violencia de Género**
  - El servicio de interpretación telefónica o teleinterpretación permite conectar a las mujeres víctimas de violencia de género que desconocen nuestro idioma con el personal de los recursos de atención especializada a la violencia de género, con el fin de entablar una comunicación.
  - Se accede una vez acudes al recurso CAVI, PAE, y EMAVI.

## 7. UNA MIRADA AL TRABAJO DE FUNDACIÓN CEPAIM PARA CONTRIBUIR A LA CREACIÓN DE UNA SOCIEDAD JUSTA E IGUALITARIA

### 7.1. ¿Quiénes somos?

- La Fundación Cepaim nace en el año 1994, como consorcio de entidades, cambiando de forma jurídica a “Fundación”, en el año 2008. Nuestro marco de referencia está definido por:
  - **Misión:** promover una sociedad inclusiva, cohesionada, igualitaria e intercultural que facilite el acceso pleno a los **derechos** de ciudadanía de las personas más vulnerables, en especial las migrantes.
  - **Visión:** Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria.
  - **Valores (marco ético):** Interculturalidad, Justicia social, Compromiso, Solidaridad, Igualdad de trato y no discriminación, Igualdad de oportunidades y Gestión de la diversidad.
- Este marco de referencia hace que tengamos una mirada concreta en el trabajo relacionado con las violencias machistas, donde ponemos de relieve algunos matices esenciales:

- **Interseccionalidad:** Este concepto ha entrado en el debate feminista gracias a los aportes de algunas autoras del feminismo negro y al movimiento antirracista. La propuesta teórica toma en consideración que cada elemento y rasgo de una persona están conectados con las opresiones que la persona vive y contribuye a la construcción de su identidad. La interseccionalidad nos permite abordar los diferentes ejes de opresión que atraviesan a las personas, de esta manera, podemos analizar y conocer las posibles vulnerabilidades que las personas pueden enfrentar y permite desarrollar estrategias de resistencia y transformación.
- **Atención Integral desde la perspectiva de género e intercultural:** Las mujeres participantes son titulares de derechos sociales y, ante todo, de derechos humanos. La atención a las mujeres migrantes en situación de violencias machistas debe estar enfocada hacia su no revictimización. Se debe ofrecer una atención que reconozca su capacidad resiliente, sus fortalezas y potencialidades, su autonomía en la toma de decisiones, apoyándola en todo momento y en definitiva favoreciendo su empoderamiento y su agencia. Es importante tomar conciencia de que las mujeres migrantes se pueden encontrar con una serie de dificultades a la hora de enfrentar situaciones de violencias machistas que pueden colocarlas en una situación de mayor riesgo y desventaja comparativamente a la población en general. Las mujeres migrantes supervivientes o en situación de violencia de género tienen **derecho a la información en un idioma que comprendan.**
- **Trabajo en red, en alianza con los agentes públicos y privados del territorio:** El trabajo en red de las entidades y organizaciones permite intercambiar experiencias que favorezcan una valoración crítica de los recursos con los que cuentan dichas mujeres. Conocer los recursos y crear sinergias propicia una mayor coordinación y una valoración más acertada de las respuestas que se les puede ofrecer a las mujeres.
- El **enfoque de derechos** es clave en el desarrollo de proyectos, protocolos e intervención: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Constitución Española (1978); Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este marco normativo es fundamental para articular una intervención que tenga en cuenta las diferentes problemáticas inherentes a las violencias machistas, entendiendo la violencia como la punta del Iceberg de un sistema estructural desigual e injusto que se articula en torno al género y otros ejes de desigualdad.



- Contacto: Para mayor información sobre los protocolos y programas de intervención de CEPAIM, enunciados en los siguientes apartados, véase: <https://www.cepaim.org/donde-trabajamos/>

## 7.2. Protocolos de actuación frente a casos de violencias machistas

- En cumplimiento del marco legal, se generan una serie de protocolos y procedimientos que pretenden facilitar la aplicación y orientar a las personas profesionales en la misma.

### 7.2.1. Protocolo de actuación ante la violencia contra las mujeres en el sistema de acogida de protección internacional y temporal y Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres en el marco del Programa de Atención Humanitaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- **Red de Puntos Focales en violencias machistas de la entidad:** conformada por profesionales de referencia en violencias machistas encargadas de la coordinación, asesoría y acompañamiento de las intervenciones llevadas a cabo en los casos de violencias de género detectadas.
- **Procedimiento de actuación frente a casos de violencias de género de la Fundación Cepaim:** describe los pasos a seguir en el momento que desde los equipos de Atención Humanitaria y/o Protección Internacional se detectan sospechas de un posible caso.

### 7.2.2. Protocolo de la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes para la Detección y Actuación ante posibles casos de Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- **Red de Puntos Focales de Trata de Seres Humanos de la entidad:** está conformada por profesionales que lideran la coordinación, asesoría y acompañamiento de las intervenciones llevadas a cabo en los casos de trata detectados. Tienen formación especializada en trata de seres humanos y experiencia en intervención en dichas situaciones.
- **Procedimiento de actuación frente a casos de trata de seres humanos de la Fundación Cepaim:** recoge los pasos a seguir en el momento que desde los equipos de Atención Humanitaria o Protección Internacional y Temporal se detectan sospechas de un posible caso.

- **Participación en la Red Española contra la trata de Personas y en Antena Sur Contra la Trata**, además de en mesas y grupos de trabajo y otras redes autonómicas o locales.

### 7.2.3. Política y Protocolo de protección a la infancia

- La política de protección a la infancia de la Fundación Cepaim tiene una convicción rotunda: está comprometida en la lucha contra el maltrato infantil y, por ende, con el bienestar de las niñas y los niños, involucrándose tanto a nivel de las personas como de los proyectos a desarrollar.
- Por ello articula mecanismos de implementación, seguimiento/evaluación e innovación, que nos permitan adaptarnos al marco legal de la Ley Orgánica 8/21, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI); así como de otros marcos legales de referencia ya mencionados.

## 7.3. Formación

- El constante cambio de una sociedad globalizada hace que la formación continua sea un reto a nivel profesional, puesto que tiene que garantizar que, en el ejercicio de nuestras tareas profesionales, estemos provistas de las mejores prácticas y actualización de enfoques (Smith, 2019).

### 7.3.1. Formación a profesionales, internos y externos

- Dentro de la formación a profesionales Cepaim implementa diferentes estrategias que van desde proyectos específicos de formación a entidades sociales y administración pública en materia de violencias machistas, hasta la creación de cursos internos de formación para la plantilla.
  - **Proyecto FórmaT: Detección y acompañamiento a mujeres migrantes en situaciones de violencias machistas:** comprende un conjunto de actuaciones de sensibilización y formación para equipos profesionales de intervención social que tienen contacto con mujeres migrantes y refugiadas de cara a que cuenten con las competencias y las herramientas necesarias para un adecuado acompañamiento a las mujeres que pueden estar vivenciando situaciones de violencias de género.

### 7.3.2. Formación con personas participantes

- Gracias al trabajo grupal en el abordaje de las violencias machistas se rompe el silencio y aislamiento que provoca la violencia, se fomenta la creación lazos de sororidad y redes de apoyo y se crea un ambiente seguro, libre de culpas y con carácter reparador.

- **Taller Juntas y revueltas, fortalecimiento y crecimiento personal:** se persigue el desarrollo del empoderamiento, la sensibilización y toma de conciencia de la violencia de género y la creación de redes de apoyo. Es un taller de prevención (y detección de casos) de violencias machistas con mujeres con una duración total de 36 horas.
- **Taller Conectad@s, desarrollo de competencias digitales y prevención de violencias on-line:** este taller, de entre 15 y 20 horas, pretende disminuir la brecha digital de género, así como prevenir violencias en red y dar estrategias de seguridad para el entorno online.
- **Curso Dinamizadora comunitaria para la prevención de las violencias machistas:** con 40 h de formación este curso pretende capacitar en contenidos teórico-prácticos acerca de las violencias machistas y en metodologías de intervención grupal y dinamización de grupos para poder ser agentes claves en su comunidad, actividad profesional y/o en su entorno más cercano.

## 7.4. Programas específicos

### 7.4.1. Salir Adelante

- El proyecto Salir Adelante lleva implementándose en Fundación Cepaim desde el año 2007. En esta convocatoria, 2024, el proyecto Salir Adelante, se centrará en el análisis de las necesidades y vulnerabilidades de las mujeres en torno a su autonomía. Especialmente la autonomía emocional por representar el mayor desafío para promover unas relaciones afectivas saludables y salir de las relaciones violentas.

### 7.4.2. Salir del Círculo

- El objetivo de este proyecto es ofrecer espacios seguros de toma de conciencia de las violencias de género existentes y ofrecer estrategias de protección a través del apoyo psicológico, trabajo grupal y comunitario de prevención y atención integral con mujeres migrantes.

### 7.4.3. Centro de la Mujer de Molina de Aragón

- El Centro de la Mujer se enmarca dentro de la red de centros del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Lo compone un equipo interdisciplinar formado por una abogada, una psicóloga y una trabajadora social itinerante que pretende alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres; así como la desaparición de discriminación y violencias de género contra las mujeres en la comarca. Se desarrolla asesoría jurídica, psicológica y social individualizada y también actuaciones grupales y comunitarias.

#### 7.4.4. Masculinidades Corresponsables

- Se trata de un proyecto pionero destinado a promover la transformación de los roles de género y la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados, donde siete organizaciones de la Red *MenEngage* Iberia participan en la primera política pública estatal destinada a aumentar la corresponsabilidad de los hombres.

#### 7.4.5. Adelante+

- La operación europea Adelante+ “Abriendo puertas para la igualdad y la inclusión” tiene el objetivo de fomentar una inclusión y participación activa a personas en situación de vulnerabilidad, especialmente mujeres migrantes, a través de medidas de acompañamiento y apoyo activo al empleo digno, diversificación profesional desde un enfoque de género, intercultural e interseccional y de derechos humanos, fomentando la vida autónoma, la igualdad, la convivencia intercultural y la no discriminación.

### 7.5. Investigaciones y publicaciones

- La investigación es un eje fundamental para avanzar en la innovación en la metodología y validar los procesos con una base científica, propiciando la transferencia de conocimientos y de buenas prácticas.

#### 7.5.1. Salir Adelante: Manual para la prevención de la violencia de género con grupos de mujeres migrantes

- Este manual pretende ser una herramienta de trabajo y de consulta de cómo trabajar la sensibilización y la prevención de la violencia que se ejerce contra las mujeres desde una perspectiva de género e intercultural, además de un acercamiento teórico sobre el tema y la situación de las mujeres migrantes en nuestra sociedad.

#### 7.5.2. Vístete despacio ¡Que tenemos prisa!

- Esta guía presenta claves para el trabajo con hombres y masculinidades como estrategia para el logro de la igualdad.
- La mayoría de las ideas plasmadas en esta guía, son fruto de la experiencia de la Fundación Cepaim, que desde 2013 ha iniciado un trabajo estratégico en materia de igualdad que incluye el trabajo en torno al cambio en los hombres y la transformación de las masculinidades.

### 7.5.3. Herramientas pedagógicas para la prevención de la Trata con fines de explotación sexual

- Una guía que nace del análisis problematizado de la explotación sexual comercial en sus distintas formas y que pretende dar respuesta a estas realidades. Una guía que es en realidad una propuesta (ludo) pedagógica con vocación transformadora.

### 7.5.4. De la intersección a la intervención

- Surge de la necesidad de construir un documento que contenga las maneras de abordar situaciones concretas de discriminación que se presentaron en las atenciones realizadas desde los diferentes territorios donde se ejecuta el programa, poniendo el foco en cómo y para qué intervenir desde una perspectiva interseccional.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

ACNUR ESPAÑA, *Violencias por motivos de género*, 2022. Disponible en: <https://www.acnur.org/es-es/acnur-en-espana/nuestro-trabajo/proteccion-en-espana/violencias-por-motivos-de-genero>

AYUNTAMIENTO DE ALICANTE, *Guía informativa contra la violencia de género desde una perspectiva jurídica*. Disponible en: <https://www.alicante.es/es/noticias/guia-informativa-violencia-genero-perspectiva-juridica>

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA, *Guía profesional de recursos de atención a víctimas de violencia de género*, actualizada a 9 de noviembre de 2020.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA, *Protocolo para la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género*, Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias, Política Social y Transparencia. Dirección General de Mujer y Diversidad de Género. Asociación AVIDA, Edición: diciembre de 2022.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, *Guía de actuación para los profesionales de la salud, ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi*, 2019.

ECHEBURÚA, E. y REDONDO, S., *¿Por qué víctima es femenino y agresor masculino?. La violencia contra la pareja y las agresiones sexuales*, Ediciones Pirámide, 2010.

FUNDACIÓN CEPAIM, *De la intersección a la intervención*: <https://www.cepaim.org/publicacion/de-la-interseccion-a-la-intervencion-guia-practica-para-la-intervencion-desde-una-perspectiva-interseccional-en-casos-de-discriminacion-por-racismo-y-xenofobia/>

FUNDACIÓN CEPAIM, *Prevención de la trata*: <https://www.cepaim.org/publicacion/herramientas-pedagogicas-para-la-prevencion-de-la-trata-con-fines-de-explotacion-sexual-guia/>

FUNDACIÓN CEPAIM, *Salir Adelante – Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes*: <https://www.cepaim.org/publicacion/salir-adelante-manual-para-la-prevencion-de-violencia-de-genero-con-grupos-de-mujeres-migrantes/>

FUNDACIÓN CEPAIM, *Vístete despacio ¡Que tenemos prisa!* <https://www.cepaim.org/publicacion/vistete-despacio-que-tenemos-prisa/>

JUNTA DE ANDALUCÍA, *Guía para mujeres en situación de violencia de género*, 9ª Edición, 2006.

NACIONES UNIDAS, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (A/RES/70/1), Santiago, 2015. Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/aprobacion-agenda2030.pdf>

SMITH, A., “The Challenge of Continuous Training for Child Protection Professionals”, *Child Welfare Quarterly*, núm. 43(4), 2019, pp. 321-334.

## CAPÍTULO 3: EMPLEO Y AUTOEMPLEO E INSERCIÓN LABORAL

*Francisco Miguel Ortiz González-Conde*  
(coord.)

*Antonio Megías Bas*

*Ilhame Echajri Amhaouch*

*Clara María Martínez Baeza*

### 1. INTRODUCCIÓN

- La inserción laboral, definida como el proceso de incorporación de un individuo al mercado de trabajo y la obtención de un empleo, no se limita a un hecho puntual, sino que se concibe como el resultado de un “tránsito” o “proceso previo” denominado “transición”. En este sentido, la inserción laboral no solo implica salir del desempleo, sino también alcanzar una situación de estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo, con el fin de obtener autonomía económica y contar con una alta probabilidad de mantenerla en el tiempo. Es decir, la inserción laboral va más allá de la mera obtención de un empleo. Se trata de un proceso complejo que requiere de un conjunto de acciones previas y que tiene como objetivo final la integración social y económica del individuo.
- Si bien la inserción laboral se asocia comúnmente a la obtención de un empleo, implica alcanzar cierta estabilidad y permanencia en la ocupación, generando autonomía económica y perspectivas de desarrollo profesional. En este sentido, no se trata únicamente de encontrar un trabajo, sino de lograr una integración efectiva en el mercado laboral que permita al individuo desarrollar sus habilidades y conocimientos, y a la vez, obtener una remuneración adecuada que le garantice cierta independencia económica.

- Se distinguen entre inserción laboral e inserción profesional. La primera se refiere a la obtención de cualquier tipo de empleo, sin importar su relación con la formación o aspiraciones del individuo. En cambio, la inserción profesional implica la incorporación a un trabajo acorde a la especialización y competencias adquiridas durante la formación académica. Esta distinción es importante, ya que refleja las diferentes expectativas y objetivos que pueden tener los individuos en relación con su trayectoria laboral.
- En ese marco, la actual Ley de Empleo incide en el concepto de empleabilidad. Por tanto, la inserción laboral está determinada por una multiplicidad de factores interrelacionados que actúan en distintos niveles, entre los que destacan el contexto económico y social y la formación de la persona.
- Como ha manifestado la OIT, comprender la inserción laboral requiere un enfoque multidisciplinar que integre perspectivas jurídica, económica, sociológica y educativa. Esta complejidad pone de manifiesto la necesidad de un análisis profundo y contextualizado para comprender los diferentes factores que inciden en este proceso.

## 2. PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

- Estos se regulan en el Artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, (LOVG)
- Para el estudio de los programas de inserción sociolaboral hay que tomar como punto de partida la imperatividad y el desarrollo que realiza del mismo **el RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.**
- Antes de la LOVG no existía en nuestro ordenamiento jurídico ningún mecanismo específico para la incorporación de las víctimas de violencia de género dentro del mercado de trabajo.



El RD 1917/2008 por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género tiene por objeto la aprobación de un Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo, que incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo y la regulación de las mismas.

Podrán ser beneficiarias de las acciones que integran el Programa las **mujeres víctimas de la violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo** en los Servicios Públicos de Empleo.

No obstante, no será necesaria la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo para la aplicación de las bonificaciones contempladas en el artículo 9 de este real decreto.

- En estos casos, la acreditación de la condición de víctimas de violencia de género se efectuará a través de:
  - La sentencia condenatoria.
  - La resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.
  - La orden de protección acordada a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
- El plazo para acceder a las medidas contempladas en este real decreto, salvo disposición en contrario en el mismo, será el siguiente, en función de la forma de acreditación de la condición de víctima de la violencia de género:
  - En el supuesto de sentencia condenatoria, durante los 24 meses posteriores a su notificación. Para acceder a los incentivos previstos en los artículos 10 y 11 de este real decreto, y cuando la víctima participara en el programa formativo específico contemplado en el artículo 7, este plazo de 24 meses se incrementará por el tiempo que dure la participación en dicho programa.
  - En los supuestos de resolución judicial que hubiere adoptado medidas cautelares o de la orden de protección, durante la vigencia de las mismas.
  - En el caso del informe del Ministerio Fiscal, hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.
  - Estos plazos podrán ser concurrentes y de aplicación sucesiva, de acuerdo con la evolución de la situación de la víctima.

- Por otra parte, podrán ser beneficiarias las mujeres víctimas de la violencia de género incorporadas al Programa de Renta Activa de Inserción por esta causa, en las condiciones reguladas 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.
- La finalidad fundamental de este plan específico desarrollado en el RD 1917/2008 es sencilla: favorecer la integración sociolaboral de las mujeres víctimas en aras a conseguir una independencia personal y económica que sirva de impulso para la ruptura definitiva de los vínculos con su agresor. Esta finalidad se persigue a través de las siguientes medidas:
  - Un enfoque individualizado de Inserción sociolaboral.
  - Un programa específico en materia de formación destinado a favorecer la inserción de las víctimas en una relación laboral por cuenta ajena.
  - El reconocimiento de incentivos a las empresas contratantes de este colectivo vulnerable.
  - El establecimiento de incentivos que impulsen a las víctimas al inicio de una actividad laboral autónoma.
  - Medidas que faciliten la movilidad geográfica de las trabajadoras.
  - Incentivos compensatorios de diferencias salariales.
  - Y el fomento de Convenios suscritos con empresas en aras de facilitar la contratación de este colectivo.
- Por último, es importante traer a colación el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Este contiene el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género en sus artículos 73 y 74. Además, la Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre, por la que se establecen, en el ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal, las **bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de políticas activas de empleo** previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo especifica lo siguiente
  - Objeto: facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante acciones de políticas activas de empleo para mujeres víctimas de violencia de género, conforme a la definición contenida en el artículo 5.e) del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

- **Contenido:** Regula las subvenciones a la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo.
- **Cuantía:** 7.500 euros por contrato indefinido. Esta cuantía se incrementará en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma que contrate a su primer empleado o empleada. Se considerará primera contratación si la persona, empresa o entidad beneficiaria no tuvo personas trabajadoras contratadas durante el año anterior a dicha contratación.
- **Beneficiarias:** Las empresas, las personas trabajadoras autónomas, las entidades privadas sin ánimo de lucro y demás entidades del mercado ordinario de trabajo que realicen los contratos.

En la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, pueden consultarse los siguientes documentos (<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/home.htm>):

- Guía de "Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de la víctima de violencia de género".
- Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género.
- Relación de organismos, recursos y servicios autonómicos que acreditan.

### 3. PROGRAMAS DE SUBVENCIÓN PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

- El marco regulatorio estatal se despliega desde el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los **programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo**. En él se determinan los aspectos esenciales referidos al objeto y contenidos mínimos, así como las personas destinatarias finales, financiación y requisitos específicos y prioridades, en su caso y las cuantías de referencia de las subvenciones públicas dirigidas a su financiación cuando se utilice esta forma de gestión.
- En el Capítulo V, Sección 5.<sup>a</sup>, subsección 1.<sup>a</sup> del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, se regula el **"Programa de fomento del empleo autónomo"**. Su artículo 24 contiene las bases para regular las Subvenciones para el fomento del empleo autónomo, señalando que: "Las personas beneficiarias de las subvenciones para el fomento del empleo autónomo, según lo señalado en el

anexo, **deberán darse de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos**, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar por Cuenta Propia o Autónomos, en el régimen especial o en la Mutuality del colegio profesional que corresponda, con anterioridad a la presentación de la solicitud de subvención. La fecha de alta será considerada como fecha de inicio de actividad. Asimismo, deberán darse de alta en el censo de obligados tributarios y en el impuesto sobre actividades económicas.

- En el ámbito autonómico, la Orden de 16 de marzo de 2022 de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, contiene las bases reguladoras del **“Programa de subvenciones para el Fomento del Empleo Autónomo” en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**.
- Beneficiarias: Mujeres víctima de violencia de género o personas víctimas de terrorismo. (Artículo 4).
- Requisitos específicos, además de los requisitos generales contenidos en el artículo 6. (Artículo 5):
  - Desarrollar la actividad económica y disponer de domicilio fiscal en la Región de Murcia.
  - En la fecha inmediatamente anterior a la del alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, estar desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF).
  - Alta en el Censo del Impuesto de Actividades Económicas a título personal.
  - Alta en el RETA.
  - No haber estado dado de alta en el RETA en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos del alta en dicho régimen por el que se solicita la subvención, excepto en los casos en que dicha alta hubiera sido como autónomo colaborador; ni en cualquier Mutuality de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional como consecuencia de haber desarrollado actividades empresariales o profesionales.
  - Justificar haber realizado inversiones en activos de inmovilizado material o intangible que sean necesarios y estén directamente relacionados con el desarrollo de la actividad por cuyo establecimiento se solicita la subvención, por importe no inferior a dos mil quinientos euros (2.500,00 €), excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

- **Cuantía individualizada:** Si se acredita ser Víctima de violencia de género, el importe de la subvención se incrementa un 10 por ciento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y artículo 74.2 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. De esta manera, las futuras perceptoras recibirán:
  - Mujeres en general 7.700,00 euros
  - Mujeres en situación de discapacidad; mujeres en riesgo de exclusión social, víctimas de terrorismo, perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción, mujeres de 45 a 54 años paradas de larga duración y mujeres de 55 o más años: 9.900 euros.

En las bases anteriormente mencionadas existe un **error en las cuantías**, que se subsana con la posterior disposición "**Corrección de error en el anuncio de la Orden de 16 de marzo de 2022** de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de subvenciones para el Fomento del Empleo Autónomo." Así, se rectifica de oficio publicando para mayor comprensión el estadillo del Artículo 8 en lo relativo a la "Cuantía individualizada", que aparece en la página 8441.

- **Plazo de Presentación:**
  - Abierto. Finaliza a los dos meses a contar desde la fecha de alta en RETA.
  - Se iniciará el mismo día del alta en el RETA y concluirá el mismo día en que se produjo el alta en RETA en el mes de vencimiento. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes.

## 4. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

### 4.1. Sobre las bonificaciones

- La incorporación laboral de mujeres víctimas está regulada por el art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que establece. Se trata de una cuestión fundamental, ya que el acceso a un empleo posibilita independencia económica y psicosocial.
- Tradicionalmente, las trabajadoras víctimas denunciaban sus reticencias en la comunicación de su condición de víctimas ante la empresa, dado el temor a la estigmatización o represalias laborales, mientras que las empresas cuestionaban la necesidad de flexibilidad en la gestión del personal de su organización

productiva. A tal fin, el legislador incorporó unas bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social para encauzar la situación (junto a otros derechos y obligaciones).

- Dos han sido las direcciones sobre las que han actuado las bonificaciones empresariales a la contratación: De un lado, para la sustitución en interinidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hubieran suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (art. 21. 3 Ley Orgánica 1/2004). De otro lado, las bonificaciones para incentivar la contratación de personas víctimas de violencia de género (Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)
- El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas ha readaptado el sistema de bonificaciones a la reforma laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) y ha reorganizado la multiplicidad de medidas que venían contenidas en una regulación dispersa, asistemática, de normas de distinto rango, vigencia y ámbito, homogeneizando la protección de violencia de género con aquellas violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral.
- Las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social pueden estar cofinanciadas a cargo del Fondo Social Europeo.

## 4.2. Bonificaciones específicas para la contratación

### 4.2.1. Víctimas de la violencia de género

- Tipo de contratación: contrato indefinido.
- Cuantía de la bonificación: bonificación en la cotización de 128 euros mensuales.
- Duración de la bonificación: 4 años.
- Duración de la medida: permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- Normativa: art. 16 del Real Decreto-ley 1/2023.

### 4.2.2. Víctimas de violencias sexuales tanto con fines de explotación sexual como laboral

- Tipo de contratación: contrato indefinido.

- Cuantía de la bonificación: bonificación en la cotización de 128 euros mensuales.
- Duración de la bonificación: 4 años.
- Duración de la medida: permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- Normativa: art. 16 del Real Decreto-ley 1/2023.

#### **4.2.3. Víctimas de trata de seres humanos**

- Tipo de contratación: contrato indefinido.
- Cuantía de la bonificación: bonificación en la cotización de 128 euros mensuales.
- Duración de la bonificación: 4 años.
- Duración de la medida: permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- Normativa: art. 16 del Real Decreto-ley 1/2023.

#### **4.2.4. Víctimas del terrorismo**

- Tipo de contratación: contrato indefinido.
- Cuantía: bonificación en la cotización de 128 euros mensuales.
- Duración de la bonificación: 4 años.
- Duración de la medida: permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- Normativa: art. 22 del Real Decreto-ley 1/2023.

#### **4.2.5. Víctimas de explotación sexual o explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución**

- Tipo de contratación: contrato indefinido.
- Cuantía: bonificación en la cotización de 128 euros mensuales.
- Duración de la bonificación: 4 años.
- Duración de la medida: permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- Normativa: art. 16 del Real Decreto-ley 1/2023.

### 4.3. Bonificaciones específicas para sustitución en caso de ejercer el derecho a protección o movilidad geográfica de las víctimas

- **Beneficiarias:** se trata de una bonificación aplicable a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, violencias sexuales, violencia doméstica, trata de seres humanos o terrorismo.
- **Tipo de contratación:** contratos de sustitución de persona trabajadora con causa justificada (tradicionalmente conocido como contrato de interinidad).
- **Requisito de la persona sustituta:** contrato con una persona desempleada.
- **Cuantía de la bonificación:** bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- **Duración de la bonificación:** Durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.
- **Duración de la medida:** permanente, no sometida a ningún plan temporal de contratación.
- **Normativa:** arts. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y art. 38.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

### 4.4. Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo

- El art. 6.h) del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, define a las personas integrantes de estos colectivos en los siguientes términos:
  - **Mujeres víctimas de violencia de género:** las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - **Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución:** las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el



artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

- **Mujeres víctimas de violencias sexuales:** las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Víctimas del terrorismo:** las personas que acrediten dicha condición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.
- **Personas en riesgo o situación de exclusión social:** quienes se hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.
- **Personas de atención prioritaria:** las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.
- **Personas con discapacidad:** las definidas como tales en el 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.
- **Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo:** las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

#### 4.5. Acreditación de la condición de víctima

- Para la acreditación de la condición de víctima de violencia de género, la trabajadora debe presentar uno de los documentos que detalla el art. 23 Ley Orgánica 1/2004 (actualizado por la Disposición Final 9.8 de la Ley Orgánica 10/2022):
  - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.

- Orden de protección.
- Resolución judicial con una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que señale indicios de que la mujer es víctima de la violencia de género.
- Informes de los servicios sociales o de acogida destinados a las víctimas de la violencia de género, del organismo público competente.

#### 4.6. Beneficios para las empresas

- Las bonificaciones suponen un beneficio de 1.500 euros al año, durante 4 años, por cada contratación indefinida a tiempo completo o 600 euros al año, para contrataciones de duración determinada, durante toda su vigencia. Por otro lado, están las subvenciones relacionadas con la movilidad geográfica.

#### 4.7. Determinación de los beneficiarios

- Todos los beneficiarios deberán ser empresas inscritas en el sistema de la Seguridad Social en su condición de sujetos responsables del ingreso de cuotas. En concreto:
  - Las empresas u otros empleadores.
  - Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
  - Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
  - Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción de la Administración General del Estado, la Administración Autonómica, las entidades locales y en general cualquier organismo de derecho público con personalidad jurídica propia.
  - Los Centros Especiales de Empleo de titularidad pública y las Empresas de Inserción participadas por las administraciones o entidades públicas.

#### 4.8. Requisitos de las personas beneficiarias

- No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de “*infracciones graves o muy graves no prescritas*”, de conformidad con lo previsto en los art. 46 y 46 bis Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social. La fecha en que se deberá estar al corriente en el cumplimiento

de estas obligaciones será aquella en la que se comunique a la TGSS el alta de la persona trabajadora o la variación de datos correspondiente en el supuesto de que el inicio del derecho a la bonificación de cuotas no se produzca como consecuencia del alta.

- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social.
- Si durante el período de su disfrute concurren las circunstancias establecidas en el art. 20.3 LGSS (*la falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización*) se producirá la pérdida automática de los beneficios norma, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en plazo reglamentario, salvo que sean debidas a error de la Administración, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de tales beneficios.
- Contar con un Plan de Igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/200. Este requisito se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el art. 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre.

#### 4.9. Obligaciones de mantenimiento en el empleo

- El beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos 3 años. De lo contrario, se comporta la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios.
- Se entenderá como fecha de inicio del contrato, la transformación o la incorporación incentivados, la fecha del alta, o, en su caso, variación de datos.
- No se tendrán en cuenta a efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta:
  - a. Despidos por causas objetivas.
  - b. Despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes.

- c. Despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho.
- d. Extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras.
- e. Extinciones causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario.
- f. Resolución del período de prueba.
- g. Expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada.
- h. Fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo.
- i. En el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
- j. Extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

#### **4.10. Dinámicas de incompatibilidad y concurrencia de beneficiarios**

- En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Dicha opción se ejercerá a través de la comunicación de los datos establecidos por la TGSS para la identificación de la bonificación elegida.
- Si se tuviese derecho a otra bonificación distinta, se ejercerá el derecho a opción por parte de la persona trabajadora, comportando la suspensión de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando.
- La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones de los artículos 18, 19 y 30 RD-Ley 1/2023 (bonificaciones por la suspensión o cambios de puestos de trabajo en situaciones de nacimiento y cuidado de menor, o de menor lactante, riesgos durante

el embarazo y la lactancia natural, así como las medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística).

- Las bonificaciones del RD-Ley 1/2023 no son compatibles con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad. Tampoco pueden superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, donde se atenderá a la normativa de específica de éstos.
- En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las bonificaciones se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 % de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable (art. 12.1 ET).

#### 4.11. Reintegros

- En caso de obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social sin reunir los requisitos exigidos y/o de incumplimiento de las obligaciones legales, procederá la devolución de “todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes”, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- Adicionalmente, el reintegro vendrá acompañado de la responsabilidad administrativa correspondiente según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

#### 4.12. Exclusiones

- Las bonificaciones no son aplicables en los siguientes supuestos:
  - Relaciones laborales de carácter especial (art. 2 ET), salvo los siguientes supuestos respecto de los beneficios previstos legalmente:
    - Relación laboral de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo.
    - Relación laboral especial al servicio del hogar familiar.
    - Relación laboral de personas penadas en las instituciones penitenciarias y las personas menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los 12 meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.
- Tales exclusiones no se aplicarán en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo al RD-Ley 1/2023, ni a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras.
- Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. Se incluyen los supuestos de sucesión de empresas (art. 44 ET).
- Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de 12 meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.
- El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

## 5. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE PERSONAS EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS

### 5.1. Consideraciones previas

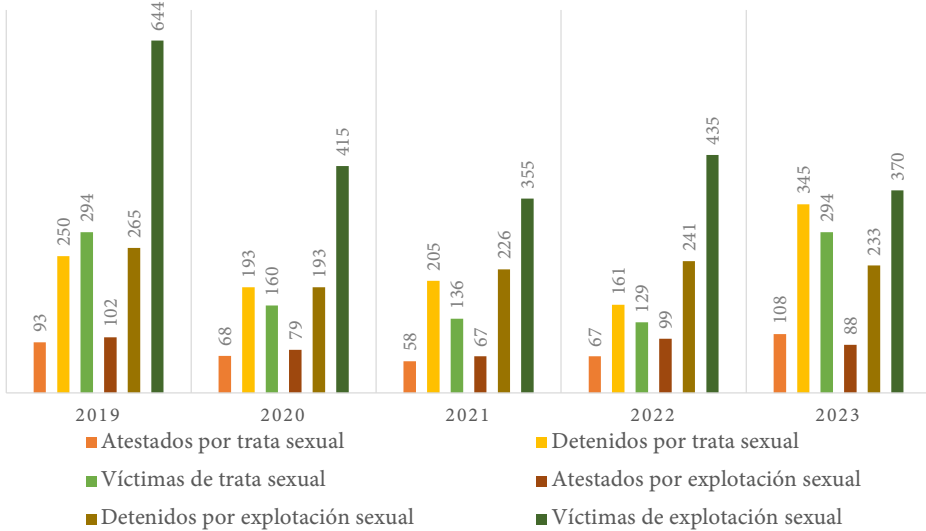
- La trata de seres humanos es un delito tipificado en el artículo 177 bis del Código Penal, y es por ello que, aunque en este apartado se estudia el Derecho de Extranjería, es imperativo destacar que tiene un importante contenido penal.
- Las víctimas de trata de seres humanos tienen reconocido un derecho de especial transcendencia: la posibilidad de residir en situación regular mediante la correspondiente autorización de residencia y trabajo. Este derecho no solo les proporciona seguridad jurídica, sino que también es un paso crucial hacia su recuperación y reintegración en la sociedad.
- La trata de seres humanos es una lacra que afecta a nivel internacional, siendo España un país en activo en este fenómeno delincencial que supone un gravísimo ataque a los derechos fundamentales de las víctimas, en particular a la dignidad humana. Estas personas son consideradas como meras mercancías, lo que desemboca en uno de los negocios más lucrativos a escala mundial.
- Según fuentes del Ministerio del Interior, España se mantiene como país de tránsito y destino de trata de seres humanos debido, entre otros factores, a su disposición geográfica y cercanía con el continente africano, así como a los lazos culturales mantenidos con Latinoamérica.
- Además, el fenómeno de la trata de seres humanos se ve agravado por factores socioeconómicos. La pobreza, el desempleo, la corrupción política, los conflictos armados, distintas formas de discriminación y violencia o la falta de oportunidades en sus respectivos países de origen, son algunas de las razones que empujan a muchas personas a situaciones de extrema vulnerabilidad y precariedad.
- La forma de trata de personas más reiterada y mayoritaria es la trata con fines de explotación sexual, pero también se produce la trata con fines de trabajo forzoso, servidumbre doméstica, mendicidad infantil, extracción de órganos y matrimonio forzado.
- En este contexto, es fundamental que las políticas de inmigración y extranjería incluyan medidas específicas dirigidas a prevenir la trata y proteger a las víctimas, entre ellas, se encuentra incluida: la concesión autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos.

## 5.2. Situación de España durante el período 2019-2023

- Las estadísticas correspondientes al período 2019 al 2023, que elabora el Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado-CITCO de la Secretaría de Estado de Seguridad con datos facilitados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, reflejan un incremento acelerado de los índices de trata, si bien, durante la pandemia del COVID-19 la tendencia mostró un descenso notable, y tras esta, las cifras volvieron a registrar niveles disparados de trata.
- A lo largo del año 2023 se identificó un total de 1.466 víctimas de delitos de trata y explotación de seres humanos (18 de ellas menores de edad) y se desarrollaron 409 investigaciones, logrando la detención de 923 personas y la desarticulación de 109 grupos u organizaciones criminales. El 44% del total de las víctimas señaladas fueron hombres y el 56% mujeres. La nacionalidad predominante de las víctimas de trata con fines de explotación sexual y de delitos de explotación sexual y laboral fue la colombiana, mientras que la marroquí fue la mayoritaria en los casos de explotación laboral.
- A pesar de que cada vez se detectan más víctimas de sexo masculino, siguen siendo las mujeres (42%) y niñas (18%) el principal objeto de la explotación de personas en todo el mundo. Además, ellas sufren de violencia física o extrema a manos de los tratantes en una proporción tres veces superior a la de los hombres, según datos del año 2022 del informe de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.
- A continuación se reproducen los **datos estadísticos sobre explotación y trata de seres humanos**
  - Los datos que a continuación se exponen corresponden a los años comprendidos entre 2019 al 2023.
  - En el ámbito de la trata y explotación sexual, en 2023 se identificó un total de 664 víctimas (294 de trata y 370 de explotación), en su inmensa mayoría mujeres (98%) procedentes de Sudamérica, 12 de ellas eran menores de edad. Se llevaron a cabo 196 operaciones policiales que culminaron con la desarticulación de 80 grupos y organizaciones criminales, así como con la detención de 575 personas (345 por trata y 233 por explotación).

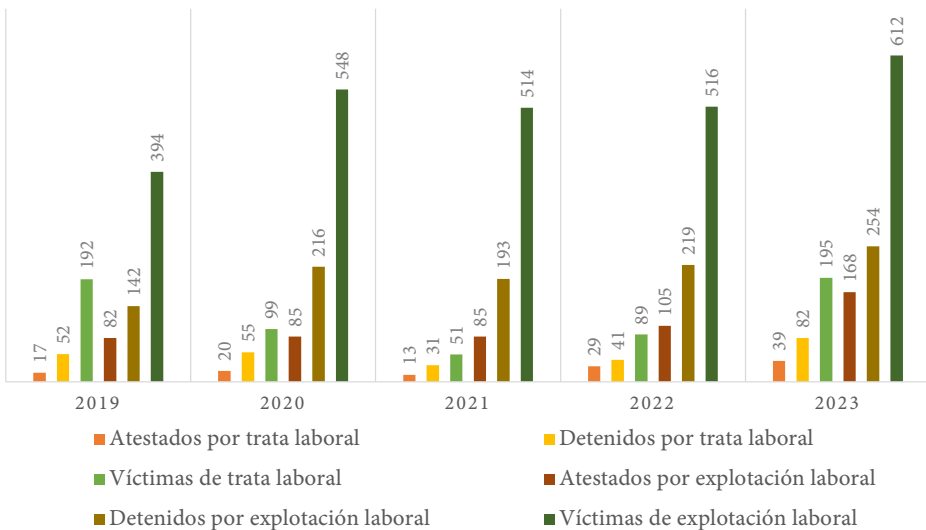


TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL



- En cuanto a la trata y explotación laboral, en el año 2023 se llevaron a cabo 207 operaciones policiales y se desarticularon 28 organizaciones y grupos criminales dando como resultado la detención de 336 personas (82 por trata y 254 por explotación). Se identificó a 807 víctimas de ambos delitos (195 por trata y 612 por explotación), en su mayoría de origen marroquí y colombiano. Del total de víctimas, 5 eran menores de edad.

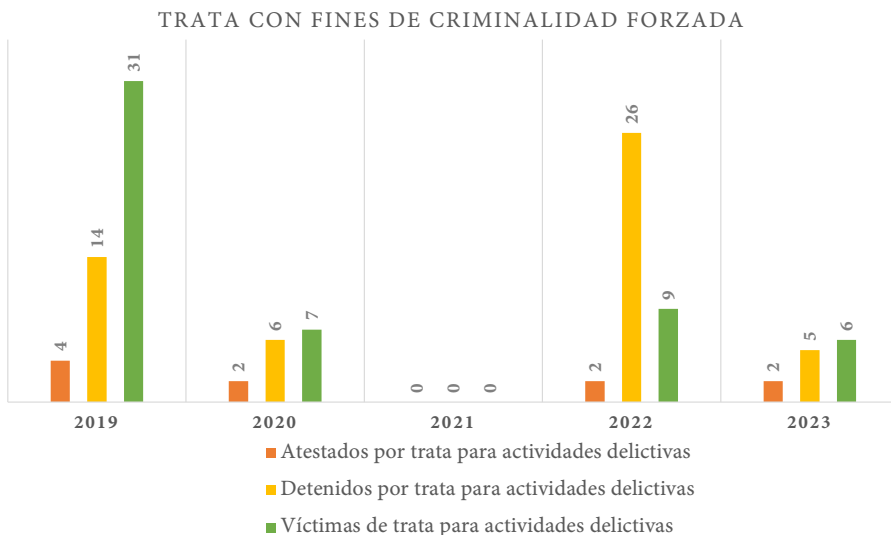
TRATA Y EXPLOTACIÓN LABORAL



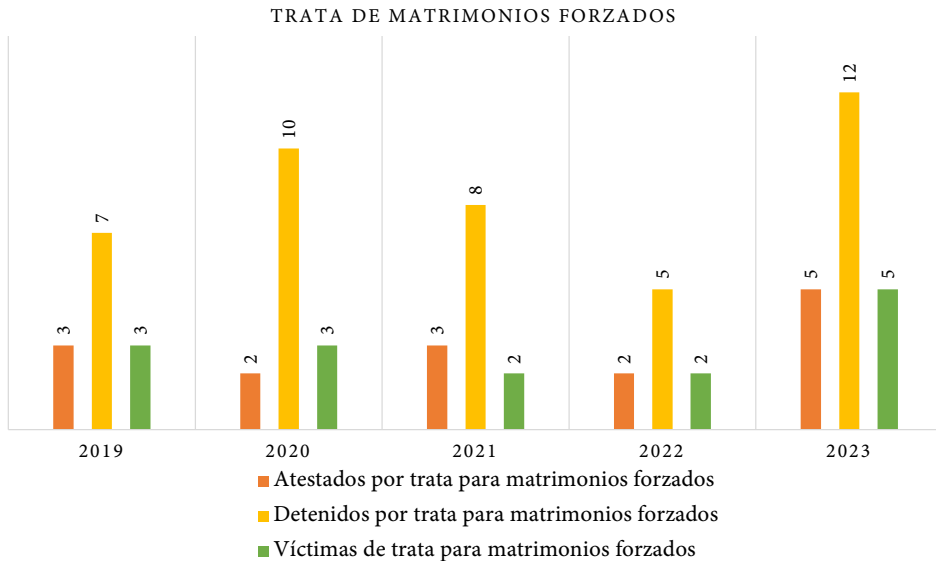
- A lo largo del año 2023 se desarrollaron 2 operaciones de mendicidad, en la que se identificaron 2 víctimas de nacionalidad rumana (1 de ellas menor de edad) y se detuvo a 3 personas, igualmente de nacionalidad rumana.



- En el año 2023 se detectaron 2 casos de criminalidad forzada asociada al crimen organizado (una de ellas relativa a la comisión de hurtos y otra al cultivo de marihuana), de ellas se identificaron a 6 víctimas (3 hombres albanos y 3 mujeres bosnias) y se llevaron a cabo 5 detenciones (4 bosnios y 1 español).



- Por lo que respecta a los matrimonios forzados, en el año 2023 se identificaron 5 víctimas (2 marroquíes, 2 pakistaníes y 1 rumana), de los cuales 2 eran menores de edad y se efectuaron 12 detenciones.



### 5.3. La autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales

#### 5.3.1. Normativa básica

- Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículo 59 bis).
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículos del 140 al 146).
- Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio, de modificación de los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

#### 5.3.2. Tipo de autorización

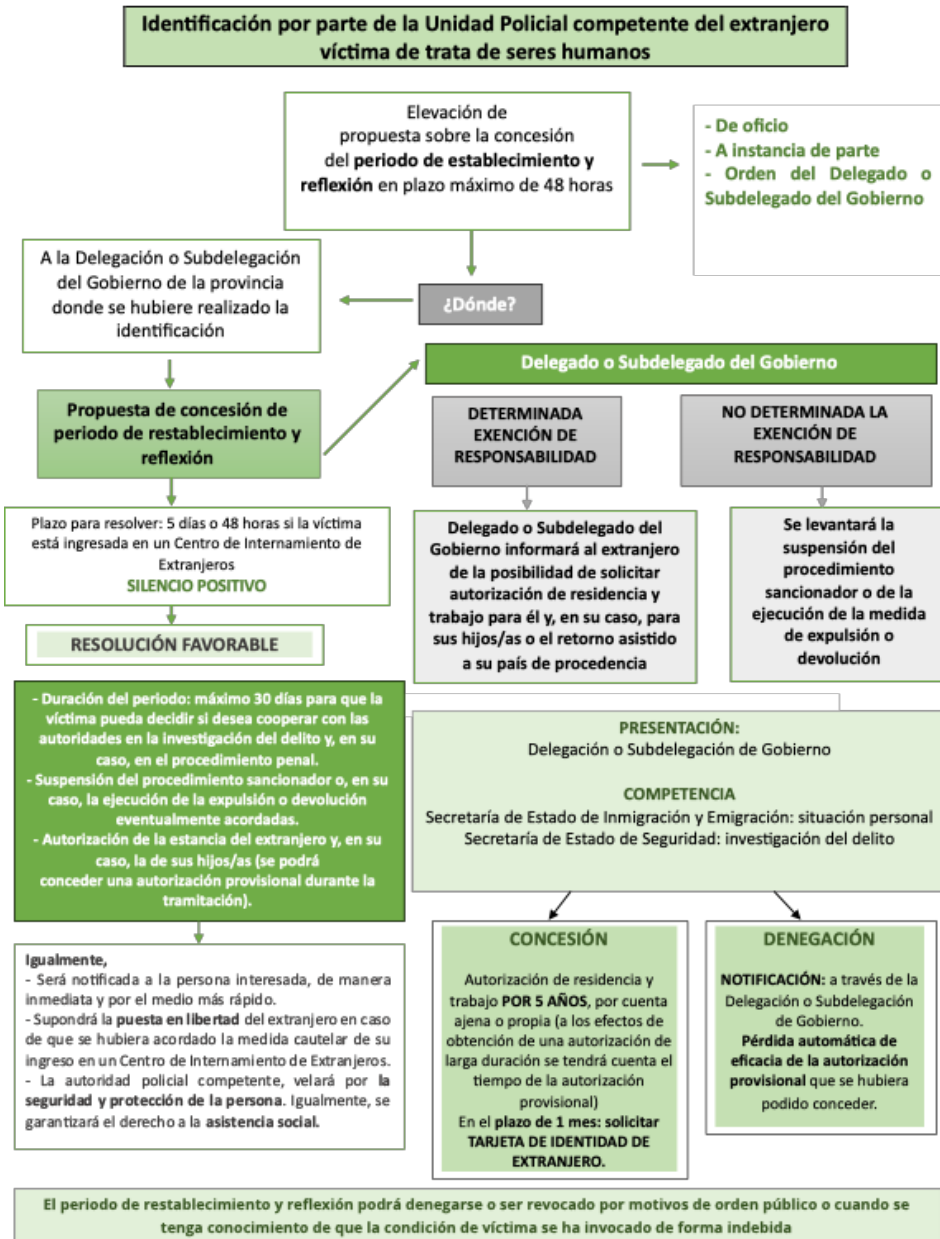
- La autorización concedida es una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales que podrán obtener los extranjeros víctimas de trata de seres humanos.
- Igualmente, los hijos/as menores de edad o con discapacidad que se encuentren en España en el momento de la identificación podrán obtener autorización de

residencia, o de residencia y trabajo en el supuesto de ser mayores de dieciséis años.

### 5.3.3. Retorno asistido

- La persona extranjera podrá solicitar para ella y, en su caso, para sus hijos/as, el retorno asistido a su país de procedencia, en cualquier momento desde que sean apreciados motivos razonables sobre su posible condición de víctima de trata de seres humanos, sin perjuicio de que las autoridades competentes en el marco de la investigación de un delito o procedimiento penal, pudieran determinar su necesaria permanencia en territorio español.
- La solicitud puede ser presentada ante cualquiera de las autoridades competentes en el procedimiento y dirigida a la Secretaría General de Inmigración y Emigración.
- El retorno asistido comprenderá la evaluación, previa a la partida, de los riesgos y la seguridad, el transporte, así como la asistencia en el punto de partida, tránsito y destino.

### 5.3.4. Esquema de la solicitud de la autorización de residencia y trabajo



\* Elaboración propia

## 6. DISCAPACIDAD

### 6.1. La inserción laboral de personas con discapacidad

- Las personas con discapacidad se han enfrentado, a lo largo de la historia, a situaciones de marginación. Esto se debe, en gran medida, a que muchas sociedades han adoptado inicialmente modelos de tratamiento de la discapacidad centrados en mecanismos asistenciales o rehabilitadores, también conocidos como el modelo médico. Este enfoque percibe la discapacidad como un problema individual causado por una enfermedad, accidente o condición de salud que requiere atención clínica y tratamiento terapéutico. En este modelo, las personas con discapacidad son vistas como beneficiarias de programas de asistencia social, salud o caridad, en lugar de ser reconocidas como titulares de derechos.
- En contraposición con el modelo médico, encontramos el modelo social que sostiene que las medidas a adoptar no deben centrarse en la persona de manera individual, sino en la sociedad en su conjunto. Esto implica eliminar las barreras y obstáculos de cualquier tipo que existan en el entorno. El objetivo es garantizar que las personas con discapacidad disfruten plenamente de sus derechos en condiciones de igualdad. Según este modelo, la discapacidad surge de una sociedad diseñada sin considerar las necesidades de este colectivo.
- La discapacidad es un concepto en constante cambio, según lo establecido en la Convención de la ONU de 2006, que resulta de la interacción entre las limitaciones personales y las barreras creadas por actitudes y entornos que dificultan la participación plena y equitativa de las personas en la sociedad. Por ello, dicha Convención se propuso garantizar que todas las personas con discapacidad disfruten plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, además de promover el respeto por su dignidad.
- Asimismo, es importante tener en cuenta la normativa europea. En relación con la interpretación del articulado de la Directiva 2000/78/CE, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) señala que el concepto de «discapacidad», en el sentido de esta Directiva, debe entenderse como una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones que las demás personas trabajadoras (sentencia TJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, apartado 34).
- En España, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido objeto de especial atención en las últimas décadas, impulsada por un marco jurídico cada vez más completo y ambicioso. La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGPDIS), promulgada en 2013,

constituye el pilar fundamental de este marco, estableciendo principios y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

- La LGPDIS (arts. 40 a 47) prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de discapacidad en el acceso al empleo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Además, establece la obligación de las empresas de adoptar las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad física y sensorial de los puestos de trabajo, así como realizar los ajustes razonables que precisen las personas con discapacidad para desempeñar sus funciones (art. 40.2 LGPDIS). Para fomentar la contratación de personas con discapacidad, se establece una cuota de reserva del 2% en las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores (art. 42 LGPDIS), pudiendo sustituir su cumplimiento por acciones alternativas. Esta medida de acción positiva se complementa con diversas iniciativas de apoyo a la formación y la contratación, como bonificaciones a la Seguridad Social, ayudas económicas y programas específicos de formación (arts. 48 a 52 LGPDIS).
- Además, la Ley 3/2023, de Empleo, en el preámbulo, manifiesta que, sin perjuicio de las medidas contempladas en la LGPDIS, la atención a las personas con discapacidad que buscan servicios de empleo se aborda de diversas maneras, siendo los servicios de empleo quienes priorizarán el acceso de estas personas al empleo ordinario, pero también fomentarán la creación y el funcionamiento de centros especiales de empleo y enclaves laborales para facilitar su integración en el mercado laboral.
- Los órganos judiciales han desempeñado un papel fundamental en la interpretación y aplicación de la normativa sobre discapacidad y empleo, donde, por ejemplo, han declarado la nulidad de despidos por considerar que la empresa no había realizado los ajustes razonables necesarios para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad (Sentencia núm. 38/2024 del Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo, Pontevedra).

## 6.2. La protección de las víctimas de violencia de género

- La violencia de género deja profundas secuelas en la vida de las mujeres, impactando en todos los aspectos de su ser. Abordar su recuperación implica un proceso integral que abarca desde la atención psicológica y el apoyo social hasta la inserción o reinserción laboral. En este contexto, el empleo se convierte en una herramienta fundamental para su empoderamiento y autonomía.
- El compromiso con el empleo socialmente responsable debe adaptarse a la naturaleza y sector de cada empresa, incluyendo la normalización de los procesos de selección y contratación de mujeres que han sufrido violencia de género. Por ello, es esencial que las empresas prioricen la incorporación de talento que se ajuste adecuadamente a las vacantes disponibles. En este sentido,

al igual que en cualquier proceso de selección, al contratar a mujeres que han sufrido violencia de género, el primer paso será definir claramente el perfil de competencias, habilidades y experiencia requeridas para el puesto, así como sus responsabilidades, tareas y objetivos.

- Por ello, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantiza una atención completa y multidisciplinaria a las víctimas, incluyendo aquellas desempleadas registradas en los servicios de empleo público. El objetivo es promover su integración laboral, lo que les proporcionará independencia económica y personal para romper el ciclo de violencia. Según el art. 22 de esta ley, dentro del Plan Anual de Política de Empleo se establecerá un programa específico para estas víctimas. En cumplimiento de este mandato, con el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, se aprobó un programa de inserción sociolaboral para estas mujeres, inscritas como demandantes de empleo, que contempla diversas medidas:
  - Diseño de un itinerario personalizado de inserción sociolaboral.
  - Oferta de programas de formación adaptados para facilitar su inserción laboral en empleos ajenos.
  - Estímulos para fomentar el emprendimiento.
  - Incentivos para empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
  - Ayudas para facilitar la movilidad geográfica.
  - Compensaciones para abordar las disparidades salariales.
  - Establecimiento de acuerdos con empresas para promover la contratación y movilidad laboral de estas mujeres.
- La gestión de estas medidas recae en la Agencia Española de Empleo y en los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas en políticas activas de empleo.
- El Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley de Empleo complementan este marco legal, ofreciendo medidas adicionales. El ET establece el derecho a permisos retribuidos y excedencias para las víctimas de violencia de género, permitiéndoles ausentarse del trabajo para atender sus necesidades derivadas de la violencia sufrida. Además, el ET permite a las víctimas solicitar la reducción o la reordenación de su jornada laboral para facilitar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- También se establece la nulidad del despido si este se produce como consecuencia del ejercicio de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.



El ET permite a las víctimas solicitar el traslado a otro centro de trabajo o la extinción de su contrato de trabajo si existe un riesgo grave para su seguridad o salud como consecuencia de la violencia de género. La Ley de Empleo contempla medidas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género, como la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que contraten a estas mujeres y la creación de programas de formación y orientación laboral específicos para ellas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO ARANA, M., “Protegiendo a las víctimas de violencia de género, guía de medidas socio laborales”, *Aranzadi digital*, núm.1, 2018.
- AA.VV., “La derogación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores” [fecha de consulta: 21/05/2021]. Disponible en: <<https://civicabogados.com/derogacion-articulo-52-d-estatuto-trabajadores/>>.
- BLASCO RASERO, C., “La protección social del Estado: ayudas asistenciales a favor de los ciudadanos sin recursos suficientes para vivir”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 154, abril-junio, pp. 176 y 177.
- BURGUILLO, E. C., “Tratamiento de la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en los instrumentos convencionales del Derecho del Trabajo y en el Derecho Comparado, con especial atención de las dobles o triples vulnerabilidades”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, núm. 2.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, AA.VV., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, 2006, Editorial Thomson-Aranzadi.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, “Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”, Disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/home.htm>, fecha de consulta: 04/08/2021
- DONOSO VÁZQUEZ, T. & FIGUERA GAZO, M. P., “Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional”, *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 2007, vol. 5, núm. 11, pp. 105-107.
- GALA DURÁN, C., “Función Pública. Los derechos de las víctimas de violencia de género en el marco de las entidades locales”, *Aranzadi digital*, núm. 2, 2017.
- GARCÍA BLANCO, J. M. & GUTIÉRREZ PALACIOS, R., “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”, *Reis*, núm. 75, 1996.

- GARCÍA ROMERO, B., “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, vol. 4, 2012.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004”, *Revista social, Aranzadi digital*, núm. 11, 2009.
- Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 [fecha de consulta: 30/07/2021]. Disponible en: <<https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>>.
- GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “La pensión de viudedad frente a las distintas realidades familiares y sociales: poligamia y violencia de género bajo el foco de los últimos pronunciamientos judiciales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210, 2018.
- Página Web Oficial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones [Fecha de consulta: 23/04/2021], Disponible en: <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/9b5e05b9-90f9-490d-9fde-0cb3446fed9e#Consideracion%20como%20periodo%20de%20cotizacion%20efectiva>>.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “La integración de la perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas por la jurisdicción social”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016, pp. 39-58.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 32, 2013, pp. 16-28.
- MEGIAS BAS, A., “Declaración de incapacidad permanente total: despido automático versus posibilidad de despido. Comentario a la sentencia núm. 38/2024 del Juzgado de lo Social nº2 de Vigo (Pontevedra)”, *Revista de Derecho Social*, 2024, núm. 105, pp. 203-213.
- RON LATAS, R.P., LOUSADA AROCHENA, J.F., “Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad”, *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, ISSN 2386-7191, núm. 12, 2017, pp. 103-119.
- SANZ SÁEZ, C., “Medidas de protección laboral y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género”, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Femeris*, vol. 4, núm. 2, 2019.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos sociales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.6, 2005.

- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La condición de víctimas de violencia de género y las prestaciones de Seguridad Social”, en MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO ROMERO, F., *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: Libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Vol. 1, 2024, Laborum, pp. 617-632.
- SERRANO ESTEBAN, A.I.: “Análisis de la actuación frente la violencia de género tras casi veinte años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, 2024.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), “Prestación por desempleo: personas beneficiarias” [fecha de consulta: 01/08/2021]. Disponible en:<<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas.html>>.
- VENTURA BLANCO, J., *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral: nuevos enfoques ante el reto europeo*, 2005, Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona.



# CAPÍTULO 4: DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

*Faustino Cavas Martínez*  
(coord.)

*Alejandra Selma Penalva*

*José Enrique Ruiz Saura*

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES

### 1.1. Violencia de género, dentro y fuera del trabajo

- Cuando la violencia de género (entre cuyas manifestaciones se encuentran el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo) se produce en el interior de la empresa, en el marco de una relación laboral, el Derecho del Trabajo ofrece varias respuestas:
  - Si el agresor es un compañero de trabajo, procede que el empresario haga uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (según el art. 54.c) del ET, son causa de despido las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos).
  - Si el agresor/maltratador, o consentidor, es el propio empresario, la trabajadora tiene expedita la posibilidad de solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, invocando el art. 50 del ET; asimismo, si no desea perder su puesto de trabajo, puede presentar una demanda de tutela de derechos fundamentales, solicitando el cese de la conducta hostigadora y una reparación adecuada (arts. 177-184 LRJS).

- Si de la violencia de género en la relación laboral se ocupan las normas laborales, una ficticia compartimentación de la realidad social nos permitiría concluir que, sobre la violencia de género que se produce fuera de la empresa, en el ámbito familiar, el Derecho del Trabajo nada tiene que decir. Pero este es un planteamiento erróneo, porque:
  - La realidad social no funciona con compartimentos-estanco. La empresa no puede considerarse un espacio completamente cerrado a vicisitudes que influyen tan profundamente en la vida de sus trabajadores como la violencia de género. La violencia de género ejercida fuera de la empresa indudablemente que tiene implicaciones muchas veces sobre la relación laboral y afecta a su normal desenvolvimiento de muy diversas maneras. Así, la violencia de género provoca faltas de asistencia al trabajo; bajas por lesiones o por trastornos psicológicos; genera necesidades de reajustar la propia situación personal o familiar que pueden aconsejar a la trabajadora abandonar su ciudad, o incluso su barrio, con la consiguiente cesación de la relación laboral o con el consiguiente interés en obtener traslados o desplazamientos, etc.
  - De otro lado, porque, encontrándose los prejuicios de género omnipresentes en la totalidad de las relaciones sociales, una víctima de violencia de género en una relación no laboral puede ser, por esos mismos prejuicios, trabajadora discriminada en su entorno laboral -victimización secundaria-.
  - Por lo mucho que el trabajo incide en la vida de las personas y por la extraordinaria importancia que la realización de un trabajo tiene como vía de emancipación económica de la mujer violentada, la dimensión laboral es fundamental para cerrar el círculo de medidas contra la violencia de género.
  - El trabajo remunerado mejora la posición de las mujeres en la familia, las hace menos dependientes social y económicamente y reduce la situación de vulnerabilidad ante la violencia. La exigencia de una respuesta multidisciplinar al fenómeno de la violencia de género nos permite concluir que no es suficiente –aunque sea fundamental- elaborar normas penales más o menos sofisticadas, o con acometer reformas más o menos profundas del derecho civil de familia.
  - Una respuesta integral y multidisciplinar al fenómeno de la violencia de género no puede prescindir de la valoración de los efectos que este fenómeno produce sobre la relación de empleo de la víctima ni eludir la adopción de medidas que permitan atenuar o eliminar el impacto que sobre el cumplimiento y el desenvolvimiento de la relación laboral pueden derivarse de estas situaciones. Máxime cuando en esta situación

la necesidad de garantizar la independencia económica de la víctima se hace más patente y cuando, por tanto, la posibilidad de tener que renunciar a un empleo o ver extinguida la relación laboral por decisión del empresario constituiría un auténtico castigo que agravaría injustamente las consecuencias de la situación vivida.

- Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el art. 10.f) del Convenio 190 OIT, sobre violencia en el trabajo, la Recomendación 206 propone:
  - licencia para las víctimas de violencia doméstica;
  - modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
  - protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
  - la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
  - un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
  - la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

## 1.2. Caracterización de las medidas laborales contenidas en la LOVG

- Dando respuesta a estas exigencias, la LOVG recoge «*medidas de protección en el ámbito social*» -como se denominan en la Exposición de Motivos, III-, que en parte son medidas de legislación laboral y en parte de seguridad social. Estas medidas están contempladas, básicamente, en el Capítulo II de la LOGV, relativo a “Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social” –arts. 21 a 23- y en las DDAA 7ª y 8ª sobre “modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” y “modificación de la ley General de Seguridad Social”, respectivamente, sin perjuicio de las normas dictadas en ejercicio de la habilitación normativa atribuida al gobierno por la propia ley para su ejecución- DF 4ª- o de las relativas a los derechos de las funcionarias públicas (arts. 24 y 25 LOVG) y de las trabajadoras por cuenta propia.
- Esas medidas tratan de hacer efectivo uno de los principios rectores proclamados en el art. 2 de la LOVG: “garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género” (letra g).
- Se trata de una de las aportaciones más originales de la ley, una aportación típica de la norma española que supone imponer a la empresa una racionalidad

adicional a la meramente profesional, para incluir en sus decisiones la toma en consideración de vicisitudes puramente personales de las trabajadoras a su servicio que no se imponen por la evidencia de las necesidades empresariales.

- La víctima de violencia de género -señala el art. 21.1 LOGV- «tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo».
- Se trata de medidas con dispar incidencia en la relación de trabajo, que comprende desde la simplemente novatoria de las condiciones espacio-temporales de la prestación de servicios a la suspensión del contrato o la extinción definitiva del vínculo laboral, siempre por decisión de la trabajadora.
- Los derechos contemplados en el art. 21 LOVG son auténticos derechos subjetivos de la trabajadora, sólo condicionados a la acreditación de su condición de víctima de violencia de género. La LOVG no exige acreditación de la necesidad de ejercer un determinado derecho ni prevé mecanismos para verificar que la movilidad geográfica, la suspensión o la extinción del contrato de trabajo son medidas necesarias o adecuadas para garantizar la protección de la víctima. Siendo así, no hay razones que justifiquen una posible negativa de la empresa a permitir que la trabajadora ejerza sus derechos, porque ello supondría un control por parte del empresario que ningún pasaje de la LOVG autoriza a considerar como legítimo.

### 1.3. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género

- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en la LOVG se acreditarán (art. 23 LOVG):
  - mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley;
  - mediante 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;
  - 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.

- 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.

Los arts. 220 y 221 LGSS, a efectos de la pensión de viudedad, admiten que la violencia de género pueda ser acreditada, además de por los medios expresamente señalados en dichos preceptos (orden de protección, informe del MF, sentencia firme condenatoria por violencia de género o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal en caso fallecimiento), "por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho".

STS/SOC 20-1-2016 (rcud. 3106/2014) admite acreditación VG, sin exigir prueba plena, por remisión a actuaciones judiciales obrantes en autos que permiten concluir la situación de maltrato tras ponderar todas las circunstancias que los hechos probados albergan (denuncias por malos tratos, desatención familiar, condena por amenazas a un hijo común de la pareja, testimonios contrarios a los intereses del fallecido..).

## 2. MEDIDAS PARA ADECUAR EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN, O LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO, A LAS NECESIDADES DE LA VÍCTIMA

### 2.1. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades de la trabajadora víctima de violencia de género

- El art. 21.1 LOVG reconoce el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la “*reducción o reordenación de su tiempo de trabajo*”.
- Con la finalidad de «hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género», en el art. 37.8 ET se contempla el derecho de la víctima 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».

La sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas de 3-2-2022, rec. 1792/2021, aborda el caso de una víctima de violencia de género, que reclama su derecho a conciliar trabajo y familia, y derivado de ello, la adaptación de su horario de trabajo a sus actuales necesidades familiares y de cuidados que le demanda su hijo de 5 años de edad. La Sala concluye que la solicitud de adaptación horaria efectuada por la trabajadora se ampara en un doble derecho, de un lado el derecho de adaptación horaria regulado en el art. 34.8 del ET, pero de otro lado, también lo hace desde su posición de especial vulnerabilidad, como mujer víctima de violencia de género, con amparo en el art. 37.8 ET.

- La decisión sobre la concreta medida a tomar corresponde a la trabajadora.
- La reducción de jornada, caso de ser ésta la medida aplicada, comportará la reducción proporcional del salario. Cabría plantear, de *lege ferenda*, la situación legal de desempleo por reducción del tiempo de trabajo. De otro modo, salvo que el desarrollo de la ley o el convenio prevea algún tipo de ayuda económica para completar el sueldo dejado de ganar, el ejercicio de este derecho puede ser una quimera, sobre todo considerando que la mujer/víctima trabajadora no está siendo la de alto poder salarial sino las de escasos rendimientos y difícilmente podrán llegar a final de mes con esa reducción proporcional del salario.

## 2.2. Trabajo a distancia

- Asimismo, el art. 37.8 ET recoge como derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género el de «realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona».
- Este derecho permite a la trabajadora víctima de violencia de género solicitar la modificación en la modalidad de prestación de su trabajo, pasando del trabajo presencial al teletrabajo u otra modalidad de trabajo a distancia, siempre que ello sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas por la trabajadora en la empresa.

## 2.3. Concreción de los derechos

- El art. 37.8 ET dispone que los derechos antes referidos pueden ejercitarse en los términos que establezca el convenio colectivo aplicable o en los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre empresa y las trabajadoras afectadas.
- En su defecto, la concreción de estos derechos (en qué proporción y con qué régimen horario va a reducir su jornada laboral, elección de nuevo turno, transformación de un horario rígido en otro flexible, pase trabajo presencial a

teletrabajo o viceversa) corresponderá a la trabajadora, debiendo ser resueltas las discrepancias con la empresa de acuerdo con lo previsto en el art. 139 LRJS, ante el juez social, con la demora que ello significa en cuanto a la efectividad de los derechos reconocidos en este precepto; probablemente habría sido mejor declarar expresamente la inmediata ejecutividad de la decisión de la trabajadora sin perjuicio de la posterior resolución judicial de las discrepancias entre ésta y su empresario.

- A diferencia del derecho de adaptación del tiempo de trabajo reconocido en el art. 34.8 ET por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, que es un derecho a “solicitar”, con un proceso de negociación, aquí se trata de un derecho subjetivo “fuerte” en consideración a la situación de especial vulnerabilidad en que se encuentra la víctima (SJS Barcelona núm. 33, de 01.09.2015, proc. 626/2015).
- Aunque nada se diga, cabe entender que se trata de medidas temporales, de entrada.
- Se trata, por lo demás, de un derecho reconocido en aras al disfrute del derecho a la asistencia social integral regulado en el art. 19 de la LOVG, en el cual se dispone que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral.

### 3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DISTANCIA DEL AGRESOR

- La trabajadora víctima de violencia de género, en los casos en que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para efectivo su derecho a la protección o asistencia social integral, tiene un derecho preferente a la ocupación, siquiera sea temporalmente, de otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo (art. 40. 4 ET).
- Corresponde a la trabajadora víctima de violencia de género determinar cuándo se considera obligada a pedir el traslado a otro centro para hacer efectivo su derecho a la protección o asistencia social integral, no pudiendo realizarse una interpretación rigurosa de la norma que limite o entorpezca el ejercicio de este derecho.
- Salvo previsión en convenio colectivo o acuerdo con la empresa, la trabajadora deberá correr con los gastos del traslado (a diferencia del traslado por decisión de la empresa, ex art. 40 ET).
- Para hacer valer la preferencia (que debería prevalecer sobre otros derechos de preferencia en consideración al bien jurídico protegido), la empresa debe

comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en ese momento o las que se puedan producir en el futuro.

- El traslado o el cambio de centro de trabajo tiene dos fases: a) inicial de 6 meses (reserva del puesto); b) finalizada la fase anterior, la trabajadora debe optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este último caso la obligación de reserva.
- En el supuesto de que el agresor/maltratador sea un compañero de trabajo y sobre el mismo pese una orden de alejamiento, la empresa debe impedir su coincidencia con la víctima en el centro de trabajo por su condición de garante. A efectos de evitar una doble victimización, y sin perjuicio de que la trabajadora puede hacer valer su derecho al cambio de centro, deberían barajarse con carácter preferente otras opciones, entre ellas, el traslado forzoso o la suspensión del contrato de trabajo del maltratador.

No procede que la víctima acuda a la extinción indemnizada del art. 50 ET, aduciendo la existencia de una orden de alejamiento impuesta a su expareja, administrador único de la empresa, cuando esta orden no ha sido incumplida ni se acredita un incumplimiento grave de las obligaciones laborales que pesan sobre el empleador. STSJ Illes Balears, de 12.03.2018, rec. 377/2017.

#### 4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Son dos artículos los que básicamente definen el derecho a suspender el contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género que trabajen por cuenta ajena: los arts. 45.1.n) y 48.8 ET.
  - A título, en principio, meramente enunciativo, el art. 45.1.n) ET adelanta que “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas (...): Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.
  - Por su parte, completando esta previsión, el art. 48.8 ET, al enumerar y precisar los supuestos en los que opera la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, especifica que “*En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses*”.

- De su redacción literal se desprenden dos requisitos y varias características:
  - Por lo que se refiere a los requisitos de acceso a la suspensión del contrato, se aprecia que:
    - La suspensión queda condicionada al hecho de que la trabajadora acredite ser víctima de violencia de género, siguiendo las formalidades exigidas en el art. 23 LO 1/2004.
    - Y también a que manifieste de forma tajante y concluyente su firme decisión de querer suspender el contrato de trabajo, para que no exista confusión. Recuérdese que en el caso de violencia de género las ausencias de la trabajadora no se considerarán injustificadas (y estas ausencias no siempre son puntuales, sino incluso, moderadamente prolongadas).
  - Respecto a las características y efectos de tal suspensión, procede destacar que:
    - Es una decisión personal de la trabajadora. Será ella misma la que seleccione, entre las distintas alternativas que contempla el legislador, la que le resulta más conveniente teniendo en cuenta su concreta situación personal (adaptación de horario, reducción de jornada, extinción del contrato, etc.).
    - No necesita alcanzar un acuerdo con el empresario, puesto que se trata de un derecho que reconoce directamente nuestro ordenamiento jurídico a la mujer trabajadora.
    - Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, no se tendrá derecho a retribución ni la empresa tendrá obligación de cotización, pero se considerará a la víctima en situación legal de desempleo a efectos de percibir las correspondientes prestaciones.
- Duración:
  - Es la propia trabajadora la que determina la duración inicial, que no podrá superar, en principio, los seis meses (aunque sí puede ser más breve si lo desea).
  - Para el resto de ampliaciones, se necesita decisión judicial (48.8 ET). ¿Qué factores va a valorar el juez a la hora de decidir conceder o no tal prórroga? El juez la concederá cuando considera acreditado que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión.

Así, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social de Logroño, n.º 3, de 11 de diciembre de 2020 reconoce el derecho de la trabajadora como víctima de violencia de género a la prórroga de suspensión de su contrato en orden a evitar su fácil localización por el encausado y que pudiera quebrantar la medida de alejamiento impuesta como en otras ocasiones

- Repárese en que la duración máxima inicial de este periodo de suspensión se mide desde el momento en el que se inicia el periodo de suspensión solicitado por la trabajadora y no desde el momento en el que se reconoció oficialmente su condición de víctima (puesto que se trata de episodios que, en la práctica, no siempre coinciden en el tiempo).
- Esta causa de suspensión del contrato está enumerada entre las excedencias que se reconocen a los empleados por cuenta ajena. Por lo tanto, dentro de los plazos establecidos, la trabajadora tiene derecho a que se le mantenga exactamente, su mismo puesto de trabajo, sin sufrir modificaciones ni de turno, ni de centro de trabajo, ni de condiciones laborales ni por supuesto, de funciones.
- Este periodo de suspensión se considerará 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 (art. 165.5 TRLGSS).
- En cambio, pese a tener el contrato suspendido, como en cualquier otro supuesto de excedencia con reserva de puesto, la trabajadora tendrá derecho a participar en procesos democráticos que se organicen en su empresa (tanto como elector o como elegible), o a acceder a las actividades de formación para el empleo que la empresa precise, así como a que se le respete la antigüedad, a efectos del devengo de determinados complementos salariales o del cálculo, llegado el momento, de la indemnización por despido (arts. 45.2 *ET a sensu contrario* y 46.3.IV *ET*).
- Respecto a los efectos de la suspensión del contrato en la vida de la relación laboral, procede destacar lo siguiente: la suspensión del contrato por violencia de género presenta importantes consecuencias en la duración de los contratos temporales. Así pues, la situación de violencia de género:
  - Interrumpe el cómputo de la duración de los contratos formativos (antiguos contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje), al igual que lo hacen las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia (11.4.b *ET*).

- También puede pactarse que interrumpa el cómputo del periodo de prueba (art. 14.3 *in fine* ET). En cualquier caso, no se trata éste de un compromiso muy habitual en nuestra negociación colectiva ni tampoco, un tipo de cláusula que se incorpore con demasiada frecuencia al texto de los nuevos contratos de trabajo que cada año se celebran en España, aunque quizá, desde el momento en el que, con las últimas reformas laborales se revaloriza el papel de la contratación indefinida en la empresa, y con ello, se refuerza el papel práctico que desempeña el periodo de prueba en toda relación laboral, esta tendencia se invierta, y en consecuencia se incrementen las cláusulas de esta índole.
  - En cambio, la suspensión del contrato por violencia de género no interrumpe por sí sola la duración máxima de los restantes contratos temporales (por ejemplo, un contrato por circunstancias de la producción o un contrato de sustitución, según dispone el art. 15.1 ET).
- Si la empresa se ve obligada a concertar un contrato de sustitución para cubrir el periodo de ausencia de la víctima de violencia de género, éste podrá disfrutar de importantes bonificaciones en la cotización (DA9ª Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas), siempre que se concierte con personas desempleadas y que la sustitución se limite a cubrir el plazo máximo de suspensión previsto en el art. 48.8 ET.
  - Aunque en los casos de suspensión del contrato por violencia de género la relación laboral de la trabajadora afectada sigue viva, el ordenamiento jurídico contempla el derecho de las víctimas a acceder a prestaciones por desempleo, con el fin de ofrecerles una fuente de ingresos alternativa al trabajo mientras su situación personal se clarifica [art. 267.1.b).2º TRLGSS].
  - En el caso de que convencional o individualmente se pacte con la empresa un periodo de suspensión de la relación laboral más amplio que el fijado en el art. 48.8 ET, se tiene que tener en cuenta que: por una parte, no se generará derecho a percibir prestaciones por desempleo por el tiempo que exceda los márgenes legales, y por otra, más allá de los márgenes temporales previstos en el citado art. 48.8 ET, la empresa tampoco tendrá derecho a aplicarse la bonificación en la cotización que genera la persona que esté sustituyendo a la víctima a través de un contrato de sustitución.
  - Suspensión del contrato por violencia de género y devengo del complemento salarial de prevención del absentismo:
    - Resulta muy interesante destacar que, en relación con una cláusula convencional que, a efectos del devengo de un plus por no incurrir en absentismo, incluye, en el cómputo del absentismo, los periodos de

incapacidad temporal, la Audiencia Nacional, en su reciente sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), opta ahora por cambiar radicalmente la doctrina que había mantenido en su sentencia de 8 de junio de 2016 (rec. 154/2016). Y es que si en aquel momento se admitía la validez de una cláusula de esta índole, al considerar “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, la propia Audiencia Nacional, a la luz del nuevo tenor de la ley, corrige ahora esta doctrina, entendiendo que la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad y una cláusula de estas características implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho.

- Como reconoce la propia SAN de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), la misma nulidad debería proclamarse respecto a toda cláusula de prevención del absentismo, reconocida unilateralmente por el empresario o pactada en negociación colectiva, en virtud de la cual se perdiera o redujera el derecho a percibir la citada retribución por hacer uso de los permisos, retribuidos o no, destinados a la atención de las cargas familiares, previstos en la ley o incluso, en la propia negociación colectiva. Y es que en realidad, se trataría de fenómenos de discriminación, que perjudican las expectativas económicas de un trabajador simplemente por el hecho de ejercer su derecho no sólo legal, sino también constitucional, de atender a su familia. En similares términos (aunque centrada en las situaciones de baja médica) se pronuncia la reciente SAN 18/2024 de 13 de febrero. Como se puede apreciar sus argumentos son perfectamente extrapolables a cualquier situación de ausencia del trabajador basada en el ejercicio de un derecho fundamental (como lo es, la protección ante un episodio de violencia de género).

## 5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO SOLUCIÓN EXTREMA

- El art. 49.m) del ET, dispone que “el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.
- De lo expuesto, se desprenden las siguientes características:
  - Se trata de una medida que se activa única y exclusivamente por decisión de la víctima. Será ella misma, la que, entre las distintas estrategias que el ordenamiento laboral le propone (art. 21 LO 1/2004), seleccione la que considere que se ajusta mejor a sus especiales necesidades.
  - Por su trascendencia, la extinción contractual será la última de las opciones que baraje la trabajadora, que previamente habrá descartado,



por considerarlas ineficaces, otras alternativas, como la adaptación horaria o la movilidad geográfica.

- No es necesario que haya probado previamente con otras alternativas antes de solicitar la extinción del contrato.
  - Eso no impide que la extinción del contrato sea una opción subsidiaria: es decir, la propia trabajadora puede comenzar solicitando una medida relativa a la adaptación horaria, a la movilidad geográfica o a la suspensión contractual, y, si posteriormente comprueba que no está ofreciendo el resultado deseado, solicitar la extinción contractual, puesto que el ordenamiento jurídico le otorga todas las opciones, para que elija, según el momento, la que considere más apropiada.
  - Eso sí, una vez extinguida la relación laboral por decisión voluntaria de la trabajadora víctima de violencia de género, se rompe total y definitivamente la relación jurídica que vinculaba a la trabajadora con la empresa en cuestión. De esta forma que (salvo que convencional o individualmente se haya llegado a un acuerdo de este tipo), la víctima no tiene ni siquiera un derecho preferente a reingresar en la empresa en las futuras vacantes que se puedan producir por si llegado el momento, desea reincorporarse a su antigua empresa.
  - La empresa nunca puede forzar a la trabajadora víctima de violencia de género a extinguir su contrato de trabajo, incurriendo en caso contrario en nulidad del despido, ni siquiera en los casos en los que resulte especialmente gravoso (organizativa o económicamente) para la entidad aplicar las restantes medidas de protección que el ordenamiento jurídico pone a disposición de la víctima.
- Las trabajadoras que voluntariamente decidan abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, serán consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes. Por otra parte, esta extinción también puede dar acceso a la jubilación anticipada [207.1.d).7ª TRLGSS].
- No se exige a la trabajadora preavisar al empresario con una antelación mínima de que va a optar por extinguir su contrato de trabajo, por lo que resultarán aplicables las reglas de la buena fe que exige, a ambas partes, en el disfrute de todos los derechos y el cumplimiento de todas las obligaciones el art. 20 ET (entendiéndose que la trabajadora deberá preavisar con la antelación que las circunstancias le permitan, si es que ello es posible, pues en ocasiones, la urgencia de adoptar medidas de protección desaconseja cualquier dilación, sin que ello pueda suponer sanción o penalización de ningún tipo, incluso

aunque en la empresa se haya fijado un preaviso mínimo aplicable con carácter general en los ceses voluntarios).

- La extinción voluntaria del contrato de trabajo de la víctima de violencia de género tampoco tendrá derecho a indemnización a cargo del empresario, toda vez que éste no ha incumplido obligación alguna con aquélla ni es el causante de su situación (art. 49.1 ET).

## 6. TRATAMIENTO DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO

- La violencia de género y la violencia sexual pueden generar daños de carácter físico y/o psicológico a sus víctimas, lo cual puede requerir la atención de sus necesidades particulares de forma rápida e imprevista. Esto puede dar lugar a que quien reciba la referida atención se vea con dificultades para cumplir con un horario de trabajo predefinido.
- Ante ello, la normativa laboral contempla que aquellas ausencias o retrasos en el trabajo derivadas de esta situación se consideren justificadas y, por tanto, no puedan ser objeto de reproche o sanción alguna por parte de la empresa, ni motivar el despido de la trabajadora en ningún caso. Asimismo, estas faltas de asistencia o puntualidad serán retribuidas cuando así lo indiquen, según el caso, los servicios sociales de atención o servicios de salud que hayan tratado a la víctima.
- De igual forma, el criterio anterior es extensivo al sector público. De manera que se entenderán justificadas y, en consecuencia, serán remuneradas las ausencias totales o parciales al trabajo ocurridas por el mismo motivo en las relaciones laborales en el referido ámbito y en los casos víctimas que tengan la condición de funcionarias.
- Para hacer efectivos estos derechos, se requiere que la atención dispensada a los referidos daños sea justificada documentalmente. Concretamente, la persona trabajadora deberá hacer entrega a la empresa de justificantes emitidos por los profesionales de los servicios referidos, especificando la problemática presentada por la persona trabajadora y los momentos de inicio y finalización de la atención que se le ha prestado. A ello habrá de añadirse la acreditación como víctima de violencia sexual de la persona atendida.
- La acreditación de esta condición puede realizarse mediante la presentación de informes o resoluciones emitidos por una pluralidad de órganos administrativos. En la siguiente tabla, se señalan algunos ejemplos (Nieto):

| TIPO DE DOCUMENTO   | ÓRGANO EMISOR   |
|---|---|
| Informes  | Los servicios sociales  |
|   | Los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género                                    |
|   | Los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexual de la Administración Pública competente |
|   | La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en los casos objeto de actuación inspectora)             |
| Sentencia   | Juzgados y tribunales del orden social  |
| Documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al juzgado  | Los servicios públicos de salud (en el caso de víctimas menores de edad)                                    |
| Otros: cualquier otro título previsto en disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos | El órgano competente  |

- Además, también se exige a la víctima que, si está a su alcance, comunique a la empresa de sus ausencias con antelación. Y cuando no pueda hacerlo, al menos deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible.
- De igual forma, las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales motivadas por la situación de víctima también tendrán la consideración de permiso retribuido.

## 7. LA NULIDAD DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Cualquier decisión empresarial perjudicial o peyorativa contra una trabajadora, que a su vez se pueda considerar derivada, causada o conectada con su cualidad de víctimas de violencia machista, se considerará discriminatoria y por lo tanto nula.
- La nulidad de la medida implica la reposición de las condiciones laborales al momento inmediatamente anterior a aquél en el que la lesión se produjo y la reparación de los daños que dicha situación haya podido provocar.
- Si la violencia de género desencadena la extinción contractual debido a la voluntad del empresario, se considerará un despido nulo (art 55.5 ET). Dispone dicho precepto que *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en el Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*. En concreto, con ánimo de claridad, el apartado b) de dicho precepto legal señala que *“es nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”*.

Similares precisiones aparecen en el art. 108.2 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

- La nulidad del despido implica:
  - En principio, la reincorporación obligatoria de la trabajadora a su puesto de trabajo, aunque hay que tener en cuenta que:
    - Con el fin de ampliar las opciones de protección de las que dispone la víctima, evitándoles el desgaste psicológico que puede desencadenar el tener que volver a un puesto de trabajo en el que previamente había sido despedida, el art. 286.2 de la Ley 36/2011, bajo la rúbrica “*Imposibilidad de readmisión del trabajador*”, se especifica que: “*En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso (...)*”.
  - Compensación de los daños económicos que tal decisión empresarial le haya podido provocar (entre otras cosas, la pérdida de salarios tras la extinción contractual hasta el momento de la reincorporación).
  - La cuantificación y compensación económica de los daños morales que la decisión empresarial de extinguir la relación contractual le haya podido causar.
- Nulidad de la extinción contractual derivada de una pretendida ineptitud sobrevenida de la víctima de violencia de género
  - La STSJ de Comunidad Valenciana n.º 1246/2021, de 21 de abril de 2021, declara nulo por discriminatorio el despido de una víctima de violencia de género, acordado por el administrador de la empresa, que era su expareja, tras ser condenado por maltratarla a dos años de alejamiento a 300 metros. La empresa alega ineptitud sobrevenida para desempeñar las funciones básicas del puesto de trabajo como causa de extinción del contrato, pues ambos no pueden coincidir al mismo tiempo en la empresa.
  - Razona la Sala que, si la imposibilidad de cumplir con el trabajo desempeñado viene motivada por la orden de alejamiento impuesta al agresor, el cese acordado sanciona y castiga de nuevo a la víctima de violencia de género, condición que sólo puede recaer sobre la mujer, y respecto a la que no se ha acordado medida restrictiva alguna en el ámbito penal, por lo que debe considerarse el cese discriminatorio.

- Despido nulo por ausencias o faltas de puntualidad al trabajo derivadas de su condición de víctima de violencia de género
  - Es nulo el despido de una trabajadora que se encuentra de baja por la patología de trastorno por ansiedad generalizado secundario a violencia de género. Argumenta la Sala que realmente, lo que subyace es una sanción por haberse ausentado del trabajo por una causa que, además de encontrar su objetiva cobertura en una incontrovertida situación de IT, aparece singularmente protegida por el artículo 21.4 de la LO 1/2004 cuando dispone que *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda...”*. (TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 3-10-2008, SP/SENT/177128).
- No hace falta que la empresa conozca que existe condena por sentencia firme del agresor para considerar el despido como nulo
  - Dado que existen otros medios de prueba, no es necesario que la empresa hubiera conocido la condena por sentencia firme del marido de la trabajadora (TSJ Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 10-7-2019, SP/SENT/1031988).
- Ni siquiera hace falta que exista sentencia condenatoria del agresor para que opere la tutela de la víctima frente al despido
  - Siguiendo una interpretación claramente *pro operario*, nuestros jueces y tribunales llegan a calificar el despido como nulo incluso aunque las ausencias de la víctima por un presunto motivo de violencia de género que motivaron el despido disciplinario por no haber quedado correctamente justificadas finalmente finalicen en una sentencia absolutoria del presunto agresor (al no haber sentencia condenatoria ni informe del ministerio fiscal considerando indicios de violencia de género, no puede la trabajadora justificar sus ausencias).
  - Véase en este sentido la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 945/2020 de 28 de octubre de 2020 (rec. 243/2020). La empresa había despedido disciplinariamente alegando falta de interés de la trabajadora, por ausencias no justificadas (pues no aportó parte de baja que las legitimara) que alegó que había sufrido una agresión por parte de su pareja que le impidió asistir a su puesto de trabajo. Aprecia esta sala que la legislación vigente precisa que *“se considerarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando esté acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud”* (y por lo tanto,

basta prueba de asistencia sanitaria para considerarla suficientemente probada).

- Es necesario que existan indicios razonables de que existe una relación causal entre el despido y la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora para que pueda considerarse el despido como nulo.
  - Apoyándose en el tenor literal del art. 55.5 ET, nuestra jurisprudencia entiende que “la sola condición de ser víctima de género no es suficiente para declarar la nulidad del despido; es preciso una conexión causal entre la condición de violencia de género y el despido impugnado” (STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 6.ª, 5-10-2020, SP/SENT/1080619).
  - De esta forma, sólo se podrá apreciar nulidad del despido después de que la víctima solicite el ejercicio de sus derechos laborales, lo que implica también el necesario conocimiento por parte de la empresa de su condición de víctima (no pudiéndose declarar la nulidad del despido en caso contrario).
    - Así, por ejemplo, no se considera nulo el despido disciplinario efectuado por ausencias injustificadas cuando la empresa tiene conocimiento de la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora despedida en el acto del juicio, pues antes ella había decidido no hacer manifestación alguna al respecto (STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 3.ª, 15 de octubre de 2015, rec.258/2015).

En esta ocasión, entiende el Tribunal “que la trabajadora debe poner en conocimiento de la empresa que está siendo objeto de violencia de género, pues así se viene a recoger en el artículo 21.4 de la Ley Orgánica contra la Violencia Doméstica 1/2004, que señala que las ausencias deben ser comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad y entendemos que lo que debe ser comunicado a la empresa es esa situación de violencia de género (...)”.

- Pues la condición de víctima de violencia de género de una trabajadora no convierte su despido automáticamente en nulo.

En esta línea se pronuncia, la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, nº. 990/2017, de 9 de febrero (rec. 6964/2016), estimando que “no basta que quien sea objeto de un despido sea víctima de violencia de género para que de modo inmediato, sin necesidad de cumplir ningún otro requisito, éste sea calificado como nulo, sino que es preciso que además esta haya pretendido ejercitar determinados derechos (...) lo que aquí no sucedió (...)”.

- ¿Cómo tributa la indemnización por daños y perjuicios derivada de un despido nulo?
  - En la **Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos (V1258-22), de 6 de junio de 2022**, este organismo señala que la **indemnización por daños morales** se encuentra **exenta** de tributación en el IRPF, mientras que la **indemnización por daños y perjuicios sí tributa**. En el caso concreto, la DGT analiza un supuesto en que el **contribuyente fue indemnizado, en virtud de sentencia judicial**, en la que se recogía una indemnización por daños morales, más una indemnización de daños y perjuicios constituida por las diferencias salariales dejadas de percibir.
  - Recuérdese que el art. 7.d de la LIRPF dispone que “*estarán exentas las siguientes rentas: (...). d) Las indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños personales, en la cuantía legal o judicialmente reconocida (...)*”.
  - Señala la DGT que, conforme a esta configuración legal, el importe en concepto de indemnización del daño moral causado que establece la sentencia se encuentra amparada por la exención del artículo 7.d), pues responde a daños personales (físicos, psíquicos o morales) y no a daños materiales. Por el contrario, la indemnización de daños y perjuicios, que se corresponde con las diferencias salariales que hubiera debido percibir, no se encuentra amparada por la exención del artículo 7.d), pues la misma no responde a daños personales (físicos, psíquicos o morales), sino al perjuicio económico causado, es decir, daños materiales o patrimoniales (como pueden ser las diferencias salariales), no amparados por la exención del mencionado artículo.
- Cuantificación del daño moral derivado de un despido nulo
  - A la hora de valorar a cuánto asciende el daño moral causado a una persona que, en el entorno laboral, haya visto vulnerados sus derechos fundamentales, -como podría ser el caso de una víctima de violencia de género sobre la que se adoptan decisiones empresariales peyorativas o perjudiciales sólo por el hecho de ejercitar los derechos que la legislación le confiere con el fin de proteger su integridad física y psíquica- nuestros jueces y tribunales, con carácter general, toman como referencia el importe de las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para las correspondientes infracciones muy graves relacionadas con la vulneración de los derechos fundamentales.
  - Ahora bien, como el propio Tribunal Supremo se ha ocupado de aclarar (entre otras, en sus sentencias n.º 179/2022, de 23 de febrero de 2022, n.º 214/2022, de 9 de marzo de 2022, y n.º 356/2022, de 20 de abril de 2022),

este criterio es meramente orientativo, pues deberán ser las circunstancias concretas de cada caso (siempre que hayan sido debidamente alegadas y acreditadas) las que determinen el importe exacto de la cuantificación (entre otras, se han destacado las siguientes: duración de la relación laboral, salario del trabajador, la persistencia de la vulneración del derecho fundamental invocado, la intensidad de la conducta infractora, las consecuencias generadas en la situación personal del trabajador, la reincidencia, el carácter pluriofensivo de la conducta empresarial, etc.).

- Completando esta afirmación, una nueva corriente jurisprudencial proclama que, si bien la indemnización se puede incrementar atendiendo a los factores expuestos, no se puede reducir la cuantía de la indemnización por debajo de la cuantía mínima establecida para la sanción aplicable a la infracción de que se trate) en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (actualmente, 6.251 euros, según se desprende de los arts. 8.12 y 40.1.c LISOS). En este sentido, véase la interesante STS, Sala de lo Social, (n.º. 397/2023), de 6 de junio de 2023 (rec. n.º. 4538/2019).
- Si judicialmente se considera nulo el despido de una víctima de violencia de género, ¿se presupone siempre que existe daño moral o hay que probar que verdaderamente se ha producido en cada caso en concreto?
  - Contestando a esta pregunta, nuestra jurisprudencia más reciente considera que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental (entre otras, las SSTS, Sala de lo Social, n.º 179/2022, de 23 de febrero de 2022, n.º 214/2022, de 9 de marzo de 2022, y n.º 356/2022, de 20 de abril de 2022, antes citadas y que sientan ya jurisprudencia). Otra cosa diferente es que, por sus propias características, sea especialmente difícil su estimación detallada, por lo que deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación del importe de la indemnización.
  - Así pues, de la misma forma en que, siempre que se constate que se ha producido una vulneración de un derecho fundamental, no habrá que demostrar que se ha causado al mismo tiempo un daño moral a la persona afectada (pues éste se presupone de forma necesaria), tampoco será imprescindible cuantificar económicamente el importe al que se estima que éste asciende pues, como se ha expuesto, nuestra jurisprudencia más reciente entiende que, si bien la indemnización por daños morales se puede incrementar atendiendo a diversos factores concurrentes en cada caso, no se puede reducir la cuantía de la indemnización por debajo de la cuantía mínima establecida para la sanción aplicable a la infracción de que se trate) en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (actualmente, 6.251 euros, según se desprende de los arts. 8.12 y 40.1.c



LISOS). Cfr. la antes citada, STS, Sala de lo Social, (nº. 397/2023), de 6 de junio de 2023 (rec. nº. 4538/2019).

## 8. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 8.1. La suspensión de la actividad por violencia de género de las trabajadoras autónomas

- También la trabajadora autónoma víctima de violencia de género, sea o no TRADE, tendrá derecho a interrumpir, de forma justificada, su actividad profesional [art. 16.1.f) Ley 20/2007] y se la considerará en situación legal de cese de actividad, a efectos de acceder a las consiguientes prestaciones [art. 331.1.d) TRLGSS], sin que durante los primeros seis meses de percibo de esta prestación tenga obligación de cotizar, aunque se considere periodo cotizado [art. 329.1.d) *in fine* TRLGSS].

### 8.2. El cese de actividad de las trabajadoras autónomas

- También las trabajadoras autónomas pueden ser víctimas de violencia de género, y también el legislador les ofrece determinadas alternativas que pueden facilitar que la puesta en práctica de las medidas de protección y alejamiento frente a su agresor, no perjudiquen (o al menos, no lo hagan definitivamente) su carrera laboral.
- Así pues, la violencia de género constituye causa justa para que la trabajadora autónoma que ostente la condición de TRADE decida extinguir el contrato que la vincula con su cliente principal [art. 15.1.g) de la Ley 20/2007] o para interrumpir, temporal o definitivamente la actividad de cualquiera trabajadora autónoma [art. 16.1.f) Ley 20/2007], considerándola mientras tanto en situación legal de cese de actividad [art. 331.1.d) TRLGSS a efectos del devengo de las oportunas prestaciones].
- También las víctimas de violencia de género que inicien por primera vez una actividad por cuenta propia, o la retomen después de al menos dos años de inactividad, gozarán de un plazo ampliado durante el cual se podrán aplicar unas reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia (art. 38 ter.10 Ley 20/2007).
- Por otra parte, aunque con carácter general la percepción por parte de un trabajador autónomo de la prestación por cese de actividad no elimina la obligación de cotizar, las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género o violencia sexual y cesen su actividad por ese motivo, no tendrán obligación de cotizar durante seis meses (art. 329.1 *in fine* TRLGSS).

- Asimismo, en el marco de los planes anuales de empleo, las mujeres autónomas serán incluidas en el programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo (en los términos previstos en el art. 11 de la Ley de Empleo).

## 9. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

### 9.1. La prevención en la LO 10/2022

- Esta ley incorpora en su artículo 12 una serie de apartados destinados a la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral. No obstante, las instrucciones dirigidas a la empresa para ello no tienen el mismo grado de concreción y de exigibilidad. Todo ello, se examina a continuación.

#### 9.1.1. De lo general a lo particular (Art. 12.1 1º)

- En su apartado 1, la referida norma se limita en su párrafo inicial a requerir a las empresas que promuevan “condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
- Por lo tanto, no se trata de una obligación legal planteada de forma clara para ser aplicada directamente con la finalidad de impedir sucesos de violencia sexual en el contexto de la relación laboral. De la misma forma que tampoco hace mención a posibles cauces de actuación para lograr ese objetivo, sino que solo es capaz de ser concreto en señalar la importancia de dedicar una atención reforzada al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### 9.1.2. Prevención de la violencia sexual (Art. 12.1 2º)

- El segundo párrafo, comienza haciendo una referencia nuevamente genérica a que se pongan en marcha procedimientos dirigidos a la prevención de la violencia sexual en la empresa.
- No obstante, este apartado sí incluye en su parte final la obligación expresa de que las valoraciones de riesgos correspondientes a los diferentes puestos de trabajo en la empresa que son ocupados por trabajadoras lleven incluidos “la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”.
- Para una mayor efectividad de todo ello, sí se cuenta en este caso con propuestas de expertos para dar mayor concreción a la puesta en marcha de medidas preventivas. Se indican algunas de ellas a continuación (Nieto):

- la definición expresa de los comportamientos prohibidos;
  - la declaración de principios generales de funcionamiento en materia de prevención de la violencia sexual;
  - compromiso de la empresa y de los directivos de tolerancia 0 con la violencia sexual;
  - promover que las víctimas denuncien;
  - formación en el ámbito de la violencia sexual a los diversos operadores;
  - establecer un procedimiento adecuado de denuncias.
- De igual forma, una vez que la empresa ha logrado tener un conocimiento claro y preciso del episodio de violencia sexual ocurrido en su seno, ha de tomar las medidas necesarias para asegurar su finalización y para prevenir que vuelva a producirse posteriormente.
- Por otra parte, se deberá actuar para reparar a la víctima en la medida de lo posible, al tiempo que se sanciona al agresor de forma proporcional. En este sentido, también es necesaria una regulación del procedimiento sancionador en base a los principios de celeridad, confidencialidad, formación de la titular de la instrucción y tipificación de las infracciones gradualista y precisa.

### 9.1.3. Canales para denuncias y reclamaciones (art. 12.1 2º)

- Seguidamente, el mismo párrafo anteriormente señalado sí establece la obligación empresarial de disponer de canales para que las víctimas puedan hacer llegar denuncias o reclamaciones por los episodios sufridos en el plano laboral.
- En este ámbito, los expertos (Sáez) suelen considerar como “denunciante natural” a la víctima, que puede plantear su denuncia de forma verbal. En caso de que la denuncia fuera interpuesta por un tercero, sería necesario que se formulara por escrito y que posteriormente la ratificase la víctima.
- Pese a todo, es necesario que la empresa sea flexible en cuanto a la utilización de los canales habilitados para las víctimas. Ello implicaría incluso que se dé curso con normalidad a la denuncia interpuesta sin utilizar el procedimiento establecido cuando se debe a motivos tales como, por ejemplo, que la víctima desconfíe razonablemente de ese procedimiento por considerar que su utilización le genera un riesgo a sufrir represalias.
- También sería exigible que la empresa atienda otras vías iniciadas por la víctima dirigidas igualmente a denunciar estos hechos, como puede ser mediante la colaboración de las representaciones sindicales.

### 9.1.4. Una cuestión específica: prevención y eliminación de la violencia sexual en entornos digitales (Art. 12.1 2º)

- Continuando con el párrafo anterior, es destacable que la ley se detiene para hacer hincapié en la necesidad de dar una cobertura especial a los ocurridos en el ámbito digital. En este sentido, cabe recordar que, entre los riesgos laborales que deben ser prevenidos por la empresa, se incluye cualquier difusión de vídeos u otro material de contenido sexual entre compañeros de trabajo que pueda generar un ambiente hostil de trabajo.

Difusión de un vídeo sexual de una empleada en el trabajo: por qué debe responsabilizarse la empresa

El hecho de que las imágenes fueran compartidas por compañeros de trabajo y que afectara al entorno laboral obligan al empresario a responder, en opinión de los expertos consultados

La ley de prevención de riesgos laborales recoge el "deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales", es decir, frente a la posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo

Una de las principales claves para demostrar la responsabilidad de las empresas es probar que conocía que se estaba produciendo este abuso, explican los especialistas

Fuente: elDiario.es

**Disponible en:** [https://www.eldiario.es/economia/difusion-empleada-trabajo-responsabilizarse-empresa\\_1\\_1529097.html](https://www.eldiario.es/economia/difusion-empleada-trabajo-responsabilizarse-empresa_1_1529097.html) (última revisión en fecha de 7/05/2024).

- En estos casos, adquiere mucha importancia que el riesgo de acoso cibernético esté expresamente recogido en los procedimientos y protocolos de gestión preventiva establecidos en por la empresa. Así mismo, es exigible una activación rápida de dichos protocolos cuando la empresa conozca el episodio de acoso.

### 9.1.5. Posibles medidas vía negociación colectiva (Art. 12.2 1º)

- En su apartado 2, se abre la posibilidad de implantar medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación.
- En este caso, la redacción de la norma no habla de medidas que sean absolutamente exigibles para la empresa, sino que refiere que es opcional la incorporación de cualquiera de estas iniciativas para un mejor funcionamiento de sus relaciones laborales.
- Sin embargo, para el caso de decidirse su efectiva puesta en marcha, sí se exige que estas medidas sean acordadas mediante negociación entre la empresa

y los representantes de las personas trabajadoras. De la misma forma que, lógicamente, las medidas enumeradas no suponen una limitación para acordar otras de distinto tipo, pues lo señalado en ese apartado se trata meramente de una enumeración y no de un listado cerrado a otras alternativas.

- Este apartado prosigue especificando un abanico amplio de personas destinatarias de estas medidas resultantes de la negociación colectiva, las cuales son los siguientes:
  - toda la plantilla de la empresa, con independencia de cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo o jornada, es decir, temporal o indefinido y a tiempo completo o a tiempo parcial;
  - personas becarias;
  - personas que realicen voluntariado en el seno de la empresa;
  - personas que trabajen en el centro procedentes de una empresa de trabajo temporal.

### **9.1.6. Posibles medidas vía negociación colectiva (Art. 12.2 párrafos 2º, 3º y 4º)**

- En el siguiente párrafo del apartado 2 se insta a la empresa a promover acciones de sensibilización y dotar de formación en materia “protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”.
- Finalmente, los siguientes apartados 3 y 4 hacen alusión a la creación de un distintivo denominado “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, pensado para aquellas empresas que “adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta Ley Orgánica”. La regulación que contiene la norma en relación a este distintivo es escasa, previéndose que se amplíe y concrete por medio de un reglamento específico posterior.

### **9.2. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia sexual**

- Para el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual se da la particularidad de que, pese a que la LO 10/2022 hace una remisión a los términos en que supuestamente están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, actualmente no lo están. Por ello, su aplicación práctica se basa en el texto de la propia LO 10/2022, en algunos aspectos de la Ley General de Seguridad Social y en extender analógicamente los derechos que sí recoge el Estatuto de los Trabajadores para las víctimas de violencia de género.
- Entrando en materia, cabe señalar que el art. 38.1 LO 10/2022 establece como derechos de las víctimas de violencia sexual la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo,

la adaptación de su puesto de trabajo y los apoyos que precise en caso de discapacidad para su reincorporación, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

- Todo ello, se hace en unos términos muy similares a lo recogido en el art. 21.1 LO 1/2004 para las víctimas de violencia de género. A continuación, se desarrollará el alcance de cada uno de los referidos derechos.

### 9.2.1. Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

- Las trabajadoras víctimas de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho reducir su jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional de salario. Es destacable que la LO 10/2022 también incluye el derecho de la trabajadora autónoma económicamente dependiente a adaptar el horario de su actividad con el mismo objeto.
- Adicionalmente y con la misma finalidad, las trabajadoras tienen reconocido el derecho a adaptar su horario de trabajo. Esto se puede materializar de diversas formas, por ejemplo, con la modificación del horario de entrada y/o de salida del trabajo, con cambios en las fechas de las vacaciones, ampliando la jornada diaria para acumular el tiempo de trabajo en un menor número de días de la semana, estableciendo una jornada irregular en distintas semanas o meses, etc.
- Para llevar a cabo esta reordenación, la legislación remite a lo dispuesto en los convenios colectivos aplicables, a los acuerdos de empresa vigentes o a los acuerdos individuales entre la trabajadora y el empleador. En caso de no contarse con ninguno de estos elementos, se determina de la concreción final del horario debe corresponder a la trabajadora víctima.
- En este sentido, hay interpretaciones que precisan que, dado que la víctima de violencia sexual es quien mejor conoce el horario de trabajo más conveniente para su protección, el acuerdo individual para reordenarlo debería prevalecer sobre lo contenido en la negociación colectiva (Fernández Orrico).

### 9.2.2. Movilidad geográfica y cambio del lugar de trabajo

- Las trabajadoras víctimas de violencia sexual, al igual que en el caso de quienes lo son de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios en aras a hacer posible su protección asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de similar grupo o categoría profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Paralelamente, el derecho de la trabajadora conlleva la obligación empresarial de ir informándole de las vacantes que vayan apareciendo.

- Además, la ley también contempla cambios en el centro de trabajo que no impliquen un cambio de localidad e, incluso, realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo si está ya fuera su modalidad de prestación de servicios. Aunque, en todo caso, será exigible que la forma de trabajo sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora.
- La duración prevista para cualquier cambio de centro de trabajo (sea en otra localidad o no) será de seis meses, teniendo la trabajadora reservado su puesto mientras tanto. Una vez superado este periodo, deberá decidir si regresa a su lugar anterior o si continúa en el nuevo. Si opta por lo segundo, no tendrá derecho a continuar con la reserva del puesto inicial.
- La normativa no recoge la obligación empresarial de asumir los gastos necesarios para el cambio de puesto de trabajo de la solicitante víctima de violencia sexual. Por tanto, los mismos, salvo acuerdo que disponga lo contrario, habrían de ser asumidos por la propia trabajadora (Fernández Orrico).

### 9.2.3. Suspensión de la prestación de servicios

- Al igual que ocurre en el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género, la prestación de servicios puede ser suspendida de forma temporal por decisión de quienes deban abandonar su puesto como consecuencia de ser víctimas de violencia sexual.
- No obstante, el alcance de este derecho no es exactamente idéntico en el caso de ser ejercido por trabajadoras por cuenta ajena o por trabajadoras por cuenta propia, llegando incluso a regularse en apartados diferentes del art. 38 LO 10/2022. Se detalla en las líneas siguientes las particularidades de cada caso.
- En primer lugar, cuando se trata de víctimas de violencia sexual con contrato de trabajo, el segundo párrafo del art. 38.1 indica que el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses como norma general. Si fuera necesario continuar con esta suspensión para que las actuaciones de tutela judicial no vean comprometidas su efectividad en la protección de la víctima, el órgano judicial podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses. En cualquier caso, el periodo máximo de suspensión previsto en la ley será de dieciocho meses.
- Además, este periodo de suspensión será como cotizado por la trabajadora a efectos de acceder a futuras prestaciones de Seguridad Social, por ejemplo, jubilación, incapacidad permanente, desempleo, etc. Así mismo, para facilitar la cobertura temporal de la vacante generada por esta suspensión, el art. 38.3 contempla una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando ello se lleve a cabo mediante un

contrato de sustitución (art. 15.3 Estatuto de los Trabajadores) con una persona desempleada.

- Por su parte, en lo concerniente al trabajo por cuenta propia, el art. 38.5 señala que cuando una víctima de violencia sexual cese en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, esta será considerada en situación de cese temporal de la actividad a efectos de acceder a la prestación prevista para ello en la LGSS (art. 331.1.d). En este caso, verá suspendida su obligación de cotizar durante un periodo de seis meses, los cuales le serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Además, estos seis meses de suspensión, su situación será considerada como asimilada al alta.
- Por tanto, la principal diferencia observable es que el periodo máximo de suspensión cubierto por la ley para las trabajadoras autónomas víctimas de violencia sexual queda lejos de llegar a los dieciocho meses previsto para quienes trabajen por cuenta ajena.
- El derecho a interrumpir su actividad también puede ser ejercido cuando la víctima de violencia sexual es una trabajadora autónoma económicamente dependiente. En ese caso, si su cliente diera por extinguido su vínculo comercial debido a esta suspensión, se estaría ante una conducta injustificada susceptible de indemnización por los daños y perjuicios causados a la trabajadora.

#### 9.2.4. Adaptación del puesto de trabajo

- Tanto en los casos de suspensión contractual como en los de cambios de puesto de trabajo señalados en los apartados anteriores, está contemplada la posibilidad de que la trabajadora retorne a su puesto de trabajo inicial. Pues bien, para el caso de que esto tenga lugar con una trabajadora con discapacidad, el art. 38.1 LO 22/2022 dispone la obligación empresarial adicional de adaptar el puesto de trabajo y dotar de los apoyos necesarios por razón de su discapacidad para su efectiva reincorporación.

#### 9.2.5. Extinción

- El art. 38.1 LO 10/2022 también hace referencia al derecho de las víctimas de violencia sexual a extinguir su relación laboral cuando “se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo” a raíz de motivos relacionados con su condición de víctima. Por tanto, se trata de una decisión que corresponderá a la trabajadora y que una vez manifestada será automática sin la necesidad de consentimiento previo por parte de la empresa u organismo público de ningún tipo.
- De igual forma, por las mismas causas señaladas en el párrafo anterior, las trabajadoras autónomas económicamente dependientes pueden extinguir la relación contractual que le une a su cliente.



## 10. CONCLUSIONES

- Del contenido de los apartados anteriores podemos extraer varias reflexiones que presentamos a continuación:
  - Las medidas sociolaborales de la LOGV se reconocen en atención a la situación de especial vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, sirviendo como instrumento de protección (evitar riesgos de agresión a la víctima) al mismo tiempo que de lucha frente a la desprofesionalización de las víctimas de violencia machista. En la mayoría de los casos son medidas encaminadas a conservar el contrato de trabajo de la víctima y que esta no resulte doblemente perjudicada.
  - La LOGV gradúa los derechos laborales en favor de las mujeres víctimas de violencia de género de menor a mayor intensidad, según su incidencia en el normal desarrollo de la prestación de servicios, desde la mera reordenación del tiempo o modalidad de ejecución del trabajo a la extinción del contrato, pasando por soluciones intermedias como el traslado de puesto o la suspensión de la relación laboral.
  - Corresponde a la trabajadora víctima de violencia de género decidir en cada caso la medida laboral que mejor se ajusta a sus preferencias o necesidades derivadas de la situación de violencia de la que ha sido objeto.
  - Conocer qué es la violencia de género, cómo se acredita, cuáles son las medidas que contempla la legislación laboral para proteger la integridad (física y psíquica) y la conservación del empleo de este tipo de víctimas, cómo se activan, cuál es su alcance real y los derechos y obligaciones que cada una de ellas comporta, resulta fundamental para asegurar su eficacia. Y es que, el desconocimiento de los derechos que la ley contempla, se convierte en la práctica en la principal causa de desprotección de las mujeres trabajadoras que sufren esta situación.
  - Sea cual sea el tipo de contrato (temporal o indefinido) y el tipo de jornada que desempeñe la trabajadora víctima de violencia de género (jornada completa o jornada parcial), podrá hacer uso de cualquiera de las medidas previstas en la legislación laboral.
  - Basta acreditar la condición de víctima de violencia de género para poder solicitar cualquiera de las medidas que reconoce la legislación laboral, sin tener que concretar cuáles son los beneficios concretos que tal decisión comportará sobre su protección personal o sobre su recuperación emocional (por ejemplo, una trabajadora que desarrolle su trabajo a distancia, también puede, voluntariamente, hacer uso de

la suspensión o extinción de su contrato de trabajo por causa de su condición de víctima de violencia de género, sin tener que acreditar que con tal medida, aunque por sí sola no contribuya a asegurar el alejamiento de su agresor, sí mejorará su situación psicológica).

- Aunque se trata de una información muy personal, debe comunicarse a la empresa (y acreditarse debidamente) la situación de violencia de género para poder hacer uso, lícitamente, de los derechos que la legislación laboral reconoce a este tipo de víctimas. Eso sí, la empresa deberá ser muy cuidadosa en la utilización de esta información, pues se trata de un dato personal especialmente protegido por la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- Desde que se produce el reconocimiento de la condición de violencia de género, no existe un plazo concreto para solicitar cualquier de estas medidas, por lo que la trabajadora afectada podrá utilizarlas en el momento en el que su situación personal las aconseje (aunque hayan pasado meses o incluso años desde que se produjo la constatación oficial de su condición de víctima de violencia de género).
- No se trata de medidas excluyentes, por lo que la persona afectada no tiene que elegir una de ellas y descartar definitivamente la utilización de las demás. Todo lo contrario: en ocasiones, se convierten en medidas sucesivas en el tiempo (cuando la puesta en práctica de una de ellas demuestra que no es suficiente para alcanzar el objetivo previsto y, voluntariamente, se decide sustituirla por otra medida laboral de mayor alcance).
- La LO 10/2022 ha abierto la puerta a que por medio de acuerdos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras se implanten medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra la violencia sexual. De hecho, la propia ley hace un llamamiento a la negociación colectiva en el seno de la empresa para que juegue un papel importante en la lucha contra la violencia sexual. Sin embargo, se echa en falta que los planes de igualdad hubieran sido expresamente habilitados para ello en la ley.
- Esta ley ha puesto de manifiesto la necesidad de que las empresas cuenten con un canal de denuncias y reclamaciones por motivos de violencia sexual en el ámbito del trabajo. Esta debe ser una herramienta rigurosamente estructurada y, a la vez, ofrecer a las víctimas flexibilidad para dirigirse a la empresa, tanto en lo concerniente a los tiempos como a las formas.

- Además, debe fomentarse que las víctimas denuncien y no se vean desprotegidas ante cualquier agresión. Sin duda, esto no ocurre cuando perciben que la posibilidad de sufrir represalias ante cualquier denuncia es un riesgo cierto.
- Ante cualquier denuncia o mero indicio de violencia sexual, se exige a la empresa una actuación ágil, así como que vele por la confidencialidad de lo ocurrido y por la intimidad de la posible víctima.
- También se considera de gran importancia que, en el ámbito de la lucha contra la violencia sexual en el trabajo, las empresas tengan una serie de principios inicialmente formulados para orientar su actuación. Particularmente, se entiende como imprescindible que entre sus objetivos se encuentre el de prevenir que ocurra y, en el caso de darse un episodio, que este finalice con carácter inmediato al tiempo que se garantice que no vuelva a reiterarse. Para ello es necesario la restauración del perjuicio sufrido por la víctima y la imposición de una sanción proporcionalmente adecuada al agresor.
- La LO 10/2022, en términos comparables para los casos de violencia de género, también ha extendido a las víctimas de violencia sexual unos derechos sobre reducción de jornada de trabajo, reordenación del horario, movilidad geográfica, suspensión y extinción contractual. Dando además cabida a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes con la condición de víctima.
- Entre los derechos laborales contemplados, cabría exigir que el de adaptación de jornada pudiera concretarse de forma más fácil y sencilla por parte de la persona trabajadora, puesto que la ley se remite genéricamente para ello a los convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos individuales sin señalar claramente la prevalencia de estos últimos, como se sugiere por parte de algunos autores.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H., “La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, *Temas Laborales*, núm. 166, 2023.
- CALDEIRO RUIZ, E., “Sobre la cuantificación de la indemnización por daño moral en supuestos de vulneración de derechos fundamentales”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 9, 2023, pp. 30-45.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, AA.VV., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Editorial Thomson-Aranzadi, 2006.

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen 4/2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 269, 2023.
- GARCÍA ROMERO, B., “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, vol. 4, 2012.
- GARCÍA TESTAL, E., “Los efectos de la orden de alejamiento en la relación laboral y en el concepto de «colocación adecuada»: ¿qué ocurre si agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 304, 2008.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004”, *Revista social, Aranzadi digital*, núm. 11, 2009.
- GOERLICH PESET, J.M., “¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?”, *Foro de Labos*, 7 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/> (última revisión en fecha de 3 de mayo de 2024).
- LOUSADA AROCHENA, F., “La protección de las víctimas de violencia de género en la negociación colectiva”, en VV.AA., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2008.
- LOUSADA AROCHENA, F., “La cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el proceso laboral: la cuantía mínima del baremo LISOS como derecho necesario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2023, pp. 1-8 soporte informático.
- NIETO ROJAS, P., “Medidas laborales en la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual”, *Foro de Labos*, 15 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2022/09/medidaslaborales-en-la-ley-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/> (última revisión en fecha de 3 de mayo de 2024).
- ORTIZ LALLANA, C., “La violencia de género en la relación de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, octubre-diciembre 2013.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C./CONDE COLMENERO, P., “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Trabajo*, núm. 17, 2006.

SANZ SÁEZ, C., “Medidas de protección laboral y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género”, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Femeris*, vol. 4, núm. 2, 2019.

SÁEZ LARA, C., “Violencia sexual, mujer y trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social (2ª etapa)*, núm. 16, 2022, pp. 9-44.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos sociales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.6, 2005.



## CAPÍTULO 5: MEDIDAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

*Francisca María Ferrando García*  
(coord.)

*María del Carmen López Aniorte*

*María Monserrate Rodríguez Egío*

*Virginia Oliva Otalora*

### 1. INTRODUCCIÓN

- Junto a las medidas de protección en el desarrollo de la actividad laboral, el ordenamiento español establece previsiones en materia de Seguridad Social para las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales, encaminadas a mitigar las consecuencias negativas de su situación en la carrera de cotización y, por tanto, en el acceso a las prestaciones contributivas y en la cuantía y duración de las mismas. De otro lado, estas previsiones tienen por finalidad evitar que el agresor pueda beneficiarse de las prestaciones causadas por su actuación.
- A las particularidades referidas a las prestaciones generales del sistema de Seguridad Social, se suma una ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener empleo, y un régimen más beneficioso de IMV, en cuanto a los requisitos de acceso y a su cuantía, en los términos que se analizarán a continuación.
- Dichas medidas tienen su origen en la reforma introducida en la LGSS/1994 reformada por la LOVG, así como en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS). Todas ellas son analizadas a continuación, teniendo en cuenta las sucesivas modificaciones legislativas y las decisiones judiciales que, introduciendo una perspectiva de género, han propiciado una interpretación flexible de esta normativa.

## 2. INCIDENCIA DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN MATERIA DE ALTA Y COTIZACIÓN

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo como consecuencia de situaciones de violencia de género [contemplado en los arts. 45.1.n) y 48.8 ET], y de violencias sexuales [regulado en el art. 38.1 LOGILS] se considera como de ocupación efectiva a efectos de prestaciones de 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 (art. 21.1 LOVG y art. 165.5 LGSS).
- Igualmente, serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, el período de seis meses en el que las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género o violencia sexual cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, conforme al art. 331.1.d) LGSS (art. 21.5 LOVG y art. 38.5 LOGILS). Mediante esta ficción legal, se neutraliza el vacío de cotización en la carrera aseguradora de la trabajadora autónoma que, en otro caso, generaría la inexistencia de obligación de cotizar a la Seguridad Social, prevista en los arts. 21.5 LOVG y art. 38.5 LOGILS.
- Respecto del alcance de su consideración como períodos de cotización efectiva, la Disp. Adicional Única del RD 1335/2005, de 11 de noviembre, declara que dichos períodos se computarán para:
  - el cumplimiento del período de cotización exigido para acceder a la prestación de que se trate;
  - la determinación de la base reguladora y, en su caso, del porcentaje aplicable para el cálculo de aquélla.
- Además, durante dicho período se considerará a las beneficiarias en situación asimilada a la de alta para acceder a las indicadas prestaciones (DA Única.1 RD 1335/2005; art. 21.5 LOVG; art. 38.5 Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual).
- La base de cotización sobre la que se calcularán las cotizaciones a las futuras prestaciones se determina en función del promedio de las bases cotizadas durante los seis meses inmediatamente anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar o, cuando no se reúna el citado período de cotización, se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas durante el período inmediatamente anterior al inicio de la suspensión (DA Única.2 RD 1335/2005 y art. 38.5 LOGILS).
- A los anteriores efectos, las empresas están obligadas a comunicar a la TGSS, en el plazo de 15 días contados desde la fecha de su producción, el inicio y



finalización de la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo contemplado en el art. 45.1.n) (DA Única.3).

### 3. PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA

- La Disp. Adicional Única.1 del RD 1335/2005, establece, asimismo, que durante los períodos considerados de cotización efectiva para las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia víctimas de violencia de género, estas mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria a la Seguridad Social.
- Este derecho aparece regulado de forma más amplia en el art. 19 bis LOVG (introducido por la LOGILS), pues:
  - Desde un punto de vista subjetivo: se extiende el derecho de atención sanitaria a los hijos e hijas de la víctima de violencia de género.
  - En cuanto a la duración: No limita el derecho a los períodos considerados de ocupación cotizada, sino que también comprende el seguimiento de la evolución del estado de salud de la víctima hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida.
- Respecto del contenido de la prestación sanitaria:
  - Se incluye la atención psicológica y psiquiátrica. En particular, la norma prevé la prestación de atención psicológica infantil para los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria (art. 19.bis.1).
  - Se establece la necesidad de “medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia” (art. 19.bis.3).
- El art. 19.bis.2 LOVG recoge la garantía de la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto a las decisiones que ellas tomen en relación con su atención sanitaria. Dicha garantía es esencial para las víctimas, dado el carácter particularmente sensible de esta violencia y su incidencia en la dignidad de la persona. Para asegurar la privacidad el derecho de asistencia sanitaria se reconoce con autonomía del derecho del agresor.

### 4. COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

- Como se sabe, el art. 60 LGSS, regula el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. Este complemento se reconoce tanto a las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias

de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres, como a los hombres que tengan reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad, o que causen una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y hayan interrumpido o hayan visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción en las condiciones establecidas en el art. 60.1.b) LGSS.

- Pues bien, según el art. 60.3.b) LGSS, no se reconocerá el derecho “al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas”.

## 5. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

- El art. 190.1 LGSS reconoce la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, a los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por ciento para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, de conformidad con el art. 37.6 párrafo 3º ET.
- En caso de violencia de género, la peculiaridad consiste en que el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje (art. 191.2 LGSS).

## 6. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA PERSONA TRABAJADORA POR VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

- El art. 207.1.d).7ª de la LGSS clasifica la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el art. 49.1.m) ET, entre los supuestos que permiten el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad de la persona trabajadora.

- Ello beneficia a la víctima de violencia de género pues el **coeficiente reductor que se aplica a la pensión de jubilación** por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte a la trabajadora para cumplir la edad ordinaria de jubilación (art. 207.2 LGSS), es **inferior al previsto para los supuestos de jubilación anticipada por voluntad** del interesado (art. 208 LGSS).

## 7. PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

- En este apartado, se analizarán las previsiones específicas en materia de violencia de género introducidas con relación a las prestaciones de muerte y supervivencia: pensión de viudedad, pensión de orfandad, prestación de orfandad y pensión en favor de familiares.

### 7.1. Pensión de viudedad

#### 7.1.1. Personas beneficiarias

- Exclusión del derecho a la prestación:
  - La pensión de viudedad no podrá ser lucrada por el **condenado por sentencia firme** por un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación (art. 231 LGSS). Por otra parte, la pensión de orfandad de los hijos e hijas de la víctima de violencia de género se verá incrementada siempre que no haya otras personas beneficiarias con derecho a pensión por muerte y supervivencia (art. 233.1 LGSS). La finalidad de esta medida es evitar el efecto perverso que se derivaría, en caso de no contemplarse esta exclusión, de la normativa general que permitiría al homicida condenado por violencia de género beneficiarse de aquellas prestaciones sociales causadas por la esposa víctima de violencia de género.
- Para hacer efectiva esta exclusión, la entidad gestora de la prestación (INSS o ISM) podrá revisar, por sí misma y en cualquier momento, la resolución por la cual hubiera reconocido el derecho a la prestación al condenado por sentencia firme (art. 231.2 LGSS).
- En tal caso, el condenado deberá devolver las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones percibidas prescribirá en el plazo previsto en el art. 55.3 LGSS, si bien 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 (art. 231.2 LGSS).

- En el acuerdo de inicio del procedimiento de revisión del reconocimiento de la prestación a que se refiere este art. se acordará, si no se hubiera producido antes, la suspensión cautelar de su percibo hasta la resolución firme que ponga fin a dicho procedimiento (art. 231.2 LGSS).
- Suspensión cautelar:
  - **Cuando todavía no exista condena firme por violencia de género, y** mientras se produce la investigación, la entidad gestora suspenderá de manera cautelar el abono de las prestaciones de muerte y supervivencia al solicitante de la prestación (art. 232.1 LGSS).
  - Efecto inicial de la suspensión cautelar:
    - Si se dicta durante la tramitación de la solicitud de reconocimiento de la prestación: si concurren el resto de requisitos, se reconocerá la prestación con suspensión cautelar de su abono desde la fecha en que hubiera debido tener efectos económicos.
    - Si se dicta durante la percepción de la prestación: se acordará con efectos del día primero del mes siguiente a aquel en que le sea comunicada tal circunstancia.
- La suspensión se mantendrá hasta que recaiga sentencia firme u otra resolución firme que ponga fin al procedimiento pena:
  - Si existe sentencia es condenatoria: procederá la revisión del reconocimiento y, en su caso, el reintegro de las prestaciones percibidas, de acuerdo con lo previsto en el art. 231 LGSS.
  - Si la sentencia es absolutoria o declara la no culpabilidad del beneficiario:
    - Si no es recurrida: 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 a favor de los titulares de pensión de orfandad o en favor de familiares causada por la víctima del delito, según lo previsto en el art. 232.3 LGSS.
    - Si la sentencia absolutoria es recurrida: durante la tramitación del recurso y hasta su resolución por sentencia firme se alzarán la suspensión cautelar:
      - Si la sentencia que resuelve el recurso es también absolutoria: se abonarán al beneficiario 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.

- Si la sentencia que resuelve el recurso fuera condenatoria: procederá la revisión del reconocimiento de la prestación, así como la devolución de las prestaciones percibidas por el condenado, incluidas las correspondientes al período en que estuvoalzada la suspensión.

### 7.1.2. Peculiaridades en los requisitos de acceso

- Supuestos en que la víctima de violencia de género es beneficiaria de la prestación de viudedad causada por el cónyuge agresor, en caso de separación o divorcio: Las mujeres que puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio, tendrán derecho a la pensión de viudedad, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el art. 97 del Código Civil (art. 220.1 LGSS).

Respecto de la norma transitoria en la que se regulan, específicamente, supuestos de ruptura o disolución matrimonial anteriores al 1 de enero de 2008, o situadas entre esta última y el 31 de diciembre de 2009 (Disp. transitoria decimotercera LGSS), la STS de 20 de febrero de 2024 (rec. 1698/2021) también interpreta el artículo 174.2 LGSS/1994 (actual 220.1 LGSS de 2015) con perspectiva de género, en el sentido de que, si cumple todos los demás requisitos comunes de la prestación, la mujer que, por razón de violencia de género, estaba separada o divorciada del causante en el momento de su fallecimiento, sin ser acreedora de pensión compensatoria, tiene derecho a la pensión de viudedad.

- En estos casos, la acreditación de la condición de víctimas de violencia de género se efectuará mediante:
  - Sentencia firme.
  - 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 violencia de género.
- Cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho:
  - En este sentido, el art. 23 LOVG añade que: “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. El Gobierno y

las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género”.

- Para dar cumplimiento a este artículo, el Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas han aprobado un modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género, así como la relación de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida que en cada Comunidad y Ciudad Autónoma acreditan la situación de violencia de género, y los procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla.

En la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, pueden consultarse los siguientes documentos (<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>):

- Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad sobre los Procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE de 13 de diciembre de 2021)
- Modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género.
- Relación de organismos, recursos y servicios autonómicos que acreditan.

- Por otra parte, la STS de 20 de enero de 2016 (rec. 3106/2014), a los efectos del entonces vigente art. 174.2 LGSS/1994 (actual 220. 1 LGSS de 2015), **introduce la perspectiva de género** al interpretar este precepto, concluyendo que **la violencia de género se puede deducir de la violencia vicaria ejercida sobre los hijos**.

STS de 20 de enero de 2016 (rec. 3106/2014): "al igual que cabe la discriminación a través de persona interpuesta (STJUE 17 julio 2008, C 303/06, Coleman; perjuicio a la madre trabajadora de un discapacitado) no es descartable que se ejerza la violencia sobre la pareja dañando al hijo común, máxime si ha manifestado hechos que perjudican al agresor"

- Pensión de viudedad de parejas de hecho:
  - Requisito de ser beneficiaria de pensión compensatoria: no se exige a la beneficiaria de la pensión de viudedad que puedan acreditar (por los

medios antes mencionados) su condición de víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho (art. 221.3 LGSS).

- **Requisito de convivencia:** Cuando la víctima de violencia de género hubiera sido pareja de hecho del causante, tendrá derecho a la pensión **pese a que, por razón de violencia de género, no estuviera ya unida ni conviviera con el causante en el momento de su fallecimiento**, siempre y cuando se cumplan los restantes requisitos legalmente exigidos en el art. 221 LGSS.

Véase la STS 14 octubre 2020 (rec. 2753/2018), sobre pensión de jubilación siendo causante su pareja de hecho, que interpreta la norma con perspectiva de género, y reconoce la pensión pese a no darse el requisito de la convivencia.

## 7.2. Pensión de orfandad

### 7.2.1. Planteamiento

- Los hijos e hijas de las mujeres fallecidas por violencia contra la mujer se encuentran en un **estado de especial desamparo**, con frecuencia equiparable a la orfandad absoluta.
- Se **presume la orfandad absoluta cuando se ha producido abandono de la responsabilidad familiar por parte del progenitor superviviente** y se ha otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares (art. 224.2, último párrafo, LGSS).
- Para paliar esta situación de desprotección, que afecta a menores, jóvenes y personas con discapacidad, se aprueba la LMOVGVM que reforma la pensión de orfandad y crea la prestación de orfandad.
- **Son personas huérfanas protegidas por la citada Ley aquellas cuya progenitora ha fallecido víctima de:**
  - **Violencia de género**, entendiendo por tal, aquélla que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia (art. 1.1 LOVG).
  - **Un feminicidio sexual**, entendido como un homicidio o asesinato de mujeres (y niñas) vinculado a conductas definidas legalmente como violencias sexuales (art. 3.1, párrafo primero, LOGILS), lo que incluye,

entre otros supuestos, las agresiones sexuales, el matrimonio forzado y la trata con fines de explotación sexual (art. 3.1, párrafo segundo, LOGILS).

- Procede advertir que la pensión de orfandad se puede reconocer tanto en caso de fallecimiento del padre como de la madre, mientras que la prestación de orfandad sólo se puede percibir cuando sea la madre la fallecida y la muerte se haya producido por violencia contra la mujer (art. 224 LGSS).
- Ambas figuras se exponen de forma sucesiva, dedicando este apartado a la pensión de orfandad. Se hará hincapié en las peculiaridades de su régimen jurídico, referidas a las situaciones de orfandad por violencia contra la mujer.

### 7.2.2. Requisitos de acceso

- Para tener derecho a percibir la pensión de orfandad, se requiere, en primer lugar, **que la persona causante, -en este caso, la madre fallecida por violencia contra la mujer-, en el momento de la muerte:**
  - se encuentre en **alta o situación asimilada a la de alta**, habiendo cumplido el período mínimo de cotización exigido,
  - bien, que sea **pensionista** de jubilación o incapacidad contributiva.
- Y, en segundo lugar, se exige que **las hijas e hijos de la causante**, en el momento de la muerte, se encuentren en cualquiera de las siguientes circunstancias:
  - Que sean **menores de veintiún años** (art. 224.1, párrafo primero, LGSS).
  - Que tengan **incapacidad** para desarrollar un trabajo (art. 224.1, párrafo primero, LGSS).
  - Que sean **menores de veinticinco años** y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente del SMI, también en cómputo anual. Ahora bien,
    1. si la persona huérfana estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar,
    2. la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico (art. 224.3 LGSS).

### 7.2.3. Incremento de la cuantía de la pensión

- La cuantía de la pensión de orfandad, como regla general, se obtiene aplicando a una base reguladora calculada de igual forma que la pensión de viudedad, el porcentaje del 20% (art. 36 RGP).



- Ahora bien, **dicha cuantía se incrementa** con el importe correspondiente a la de viudedad:
  - Cuando el **progenitor superviviente hubiera perdido la condición de beneficiario de la pensión de viudedad por haber sido condenado**, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio, siendo la mujer víctima de dicho delito la causante de la pensión (Disp. Ad. Primera, apartado 1, LOVG; arts. 231 y 233 LGSS, y 38.2 RGP).
  - Y, también, **cuando la violencia haya sido ejercida por un agresor distinto** del padre de los hijos e hijas de la víctima (art. 224.2, párrafo segundo, LGSS).
- El incremento alcanzará el **70 % 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 la componen, no superen en cómputo anual el 75 % del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (233.3, párrafo tercero, LGSS).
- Las **personas beneficiarias** del incremento son las hijas e hijos que sean titulares, en régimen de igualdad y cualquiera que sea la naturaleza de su filiación (art. 224.1, párrafo primero, LGSS), de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España (art. 233.3, párrafo primero, LGSS).
- En el supuesto de que hubiera **más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de estas podrá situarse en el 118 % de la base reguladora**, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares (art. 233.3, párrafo segundo, LGSS).
- En cuanto a la **fecha efectos económicos del incremento**, se pueden dar las siguientes posibilidades (art. 233.2 LGSS):
  - Que se retrotraiga a la fecha de efectos del reconocimiento inicial de la pensión de orfandad, cuando no se hubiera reconocido previamente la pensión de viudedad a quien resulte condenado por sentencia firme.
  - En otro caso, los efectos económicos se iniciarán, bien, a partir de la fecha en que hubiera cesado el pago de la pensión de viudedad, como consecuencia de la revisión de su reconocimiento conforme a lo previsto en el art. 231 LGSS, bien, a partir de la fecha de la suspensión cautelar ex art. 232 LGSS.
- **ADVERTENCIAS:**
  - **El abono del incremento de la pensión de orfandad, correspondiente a los períodos en que el condenado hubiera percibido la pensión de**

**viudedad, sólo podrá llevarse a cabo una vez que este haga efectivo su reintegro.** De no producirse tal reintegro, la entidad gestora no será responsable subsidiaria ni solidaria del abono del incremento a la persona beneficiaria de la pensión de orfandad; tampoco estará obligada a anticiparlo (art. 233.2 LGSS).

- **De las cantidades que correspondan en concepto de incremento de la pensión de orfandad se descontará, en su caso, el importe que por alimentos hubiera percibido su beneficiario/a, a cargo de la pensión de viudedad suspendida,** conforme a lo dispuesto en el art. 232 LGSS (art. 233.2 LGSS).

#### 7.2.4. Abono de la pensión de orfandad

- La pensión se abona mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año. Está exenta de tributación y tiene establecidas garantías de mínimos por persona beneficiaria.
- **El abono de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia de género se realiza** (arts. 224, 232 y 233 LGSS):
  - A la **persona huérfana mayor de 18 años**, salvo que se hubieren acordado medidas de apoyo a su capacidad jurídica, en cuyo caso se estará a lo establecido en las mismas.
  - A **quien la tenga a su cargo**, si la persona huérfana es menor de 18 años.
- Ahora bien, **no se abonará al padre de las personas beneficiarias de la pensión de orfandad -menores de edad o mayores de edad con medidas de apoyo a su capacidad jurídica para percibir la pensión-, cuando aquel fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, siendo la víctima de tal delito la causante de la mencionada pensión de orfandad** (arts. 234 y 231 LGSS).
- La entidad gestora pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal la existencia de la pensión de orfandad, así como toda resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el progenitor es responsable de un delito doloso de homicidio para que,
  - en cumplimiento de lo previsto en el art. 158 del Código Civil, proceda, en su caso,
  - a instar la adopción de las medidas oportunas en relación con la persona física o institución tutelar de la persona menor o, en su caso, curatelar de la persona mayor de edad, a las que debe abonarse la pensión de orfandad (art. 234 LGSS).

- Adoptadas las mencionadas medidas con motivo de dicha situación procesal, la entidad gestora, cuando así proceda, comunicará también al Ministerio Fiscal la resolución por la que se ponga fin al proceso y la firmeza o no de la resolución judicial en que se acuerde (art. 234 LGSS).

### 7.2.5. Supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida: mantenimiento, suspensión y recuperación del derecho a la pensión de orfandad y su incremento (art. 224.2 LGSS)

- El derecho a la pensión de orfandad y al incremento analizado en el apartado anterior, **se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer**, ya sea ejercida por el progenitor de aquellos/as o por un agresor distinto, **cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 % del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.**
- La suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de esta.
- El derecho a la pensión y su incremento **se recuperarán cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados** anteriormente.
- La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la fecha señalada. En caso contrario, la pensión recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.
- En los supuestos en que se haya **mantenido el percibo de la pensión de orfandad**, aunque se haya constituido la adopción, **la nueva pensión de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible** con la pensión de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

### 7.2.6. Régimen especial de compatibilidades

- Las **personas beneficiarias de una pensión de orfandad generada como consecuencia de violencia contra la mujer**, en los términos definidos por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, **podrán compatibilizar aquélla con el reconocimiento de otra pensión de orfandad** en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social (art. 225.1, párrafo segundo, LGSS).
- Si el fallecimiento de la progenitora (o del progenitor) no se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer, el reconocimiento de otra

pensión de orfandad sólo sería posible cuando las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social se superpusieran, al menos, durante quince años (arts. 225.1, párrafo segundo, y 223.1, párrafo segundo, LGSS).

### 7.3. Prestación de orfandad

#### 7.3.1. Personas beneficiarias

- Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, **cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida**, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación (art. 224.1, párrafo tercero, LGSS):
  - **cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer**, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la LOGILS,
  - siempre que **los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta**
  - y **no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad**.

#### 7.3.2. Peculiaridades del régimen jurídico de la prestación

La **cuantía**:

- Será el **70 % de su base reguladora**, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 % del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (art. 224.1, párrafo tercero, LGSS).
- La **base reguladora de la prestación coincide con la base mínima de cotización** de entre todas las existentes vigente en el momento del hecho causante (art. 228, párrafo segundo, LGSS).
- En el caso de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de éstas podrá situarse en el **118 % de la base reguladora**, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares (art. 224.1, párrafo cuarto, LGSS).

- Por lo demás, a la prestación de orfandad se le aplica la misma regulación prevista para la pensión de orfandad causada por violencia contra la mujer, en cuanto a los requisitos que deben cumplir los hijos e hijas de la causante para tener derecho a la misma, y en materia de suspensión, recuperación y mantenimiento de la prestación en caso de adopción de la persona huérfana.

#### 7.4. Pensión en favor de familiares

- El art. 226 de la LGSS reconoce el derecho a percibir una pensión o un subsidio en favor de familiares a determinados familiares o asimilados de la persona fallecida (causante de la prestación) siempre que reúnan las condiciones que para cada uno se establezca reglamentariamente y dependan económicamente del causante.
- Se establece como requisito que, en la fecha del fallecimiento, el causante se encuentre en activo o en situación asimilada al alta y hubiese cubierto un período de cotización de quinientos días dentro de los cinco años anteriores a la fecha del fallecimiento.
- El citado requisito no se exigirá cuando la causa del fallecimiento sea un accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 22 de la, Orden de 13 de febrero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social).

##### 7.4.1. Personas beneficiarias de la prestación y requisitos

- Entre las personas beneficiarias de la **pensión** previstas en el art. 226 LGSS y en el art. 5 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social se encuentran:
  - **Los hijos o hermanas** de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes se cumplan las siguientes circunstancias:
    - a) Haber convivido con el causante y a su cargo. Se exige que convivieran con el causante y a sus expensas, al menos con dos años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiere ocurrido dentro de dicho período.
    - b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas o divorciadas.
    - c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.
    - d) Carecer de medios propios de vida. En este sentido, se requiere:
      - Que no tengan derecho a pensión del Estado, provincia o municipio o a prestaciones periódicas de la Seguridad Social.

- Que, a juicio del órgano de gobierno competente, carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.
- Se le reconoce esta prestación a la persona beneficiaria que se encuentre en **situación legal de separación** los mismos derechos que quienes tengan **disuelto su matrimonio** (art. 226.4 LGSS).

#### 7.4.2. Supuestos de divorcio o separación legal cuando la beneficiaria es víctima de violencia de género

- El TS ha **aplicado la perspectiva de género en la aplicación de la prestación en favor de familiares** prevista en el art. 226 LGSS al no exigir a la mujer (hija del fallecido) en un supuesto de violencia de género el requisito de estar divorciada o en situación de separación legal.

Véase la STS 13 de junio de 2023 (rec. 1549/2000) sobre prestación en favor de familiares. En esta sentencia el TS reconoce el derecho a percibir una prestación en favor de familiares a una mujer que en la fecha de fallecimiento de su padre se encontraba legalmente casada pero separada de hecho de su esposo que había sido condenado por violencia de género. El TS equipara en este caso la separación de hecho a la separación legal cuando se trata de víctimas de violencia de género sin exigir el divorcio.

## 8. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y CESE DE ACTIVIDAD

### 8.1. La prestación y el subsidio por desempleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género o sexual

- Como se ha mencionado, las víctimas de violencia de género pueden solicitar la extinción de la relación laboral o la suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en el ET.
- El art. 21.2 LOVG reconoce que la **suspensión y la extinción** del contrato de trabajo previstas en el ET darán **lugar a situación legal de desempleo** y que el tiempo de suspensión se considerará **como periodo de cotización efectiva** a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo en los términos anteriormente descritos. En este sentido, como se ha indicado, el art. 165.5 LGSS señala que el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo previsto en el art 48.8 del ET 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.

- Por su parte, el art. 38. 1 y 2 de la LOGILS reconoce a las víctimas de violencias sexuales el derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en la LGSS y en la LOEX.

### 8.1.1. Situación legal de desempleo:

- Dentro de las situaciones legales de desempleo previstas en el art. 267 LGSS se contemplan:
  - La resolución unilateral en caso de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo definitivamente de conformidad con lo previsto en el art. 49.1.m. del Estatuto de los Trabajadores [art. 261.1.a) 5º LGSS].
  - La suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual según lo dispuesto en el art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores [art. 261.1.a) 5º LGSS]. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (art. 48.6 ET)

Véase la sentencia del TSJ de Andalucía (Granada) de 26 de enero 2023 (rec. 339/2022) en la que señala que realiza una interpretación flexible de la concesión de la prórroga de la suspensión hasta los dieciocho meses y admite la posibilidad de conceder dicha prórroga en virtud de su reconocimiento por parte de la empresa (en este caso de la Conserjería de la Comunidad Autónoma donde prestaba servicios la trabajadora) que le concede la prórroga a solicitud de la propia trabajadora. En este supuesto la Sala del TSJ entiende que en este caso no es necesario acudir a la vía judicial para el reconocimiento de este derecho.

### 8.1.2. Acreditación de la situación legal de desempleo:

- La trabajadora debe acreditar la condición de víctima de VG o VS como situación legal de desempleo, aportando al Servicio Público de Empleo:
  - La comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral en los términos previstos en los arts.49.1.m) y 45.1.n) del ET. Esta comunicación escrita en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral se sustituirá por el Certificado de empresa en el que debe constar la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo, (art. 1.6 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril,

por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo).

- Junto con la comunicación escrita debe aportar la orden de protección a favor de la víctima dictada por el juez o en su defecto, cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 LOVG, o el art. 37 de la LOGILS [ Art. 267.3.b) 2º LGSS]
- En este sentido, el art. 23 LOVG añade que:
- 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.
  - El Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas han aprobado un modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género, así como la relación de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida que en cada Comunidad y Ciudad Autónoma acreditan la situación de violencia de género, y los procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- En la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, pueden consultarse lo siguientes documentos (<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/home.htm>):

  - Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad sobre los Procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE de 13 de diciembre de 2021)
  - Modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género.
  - Relación de organismos, recursos y servicios autonómicos que acreditan.
- Por su parte, la situación de víctima de violencia sexual en virtud de lo dispuesto en el art. 37 LOGILS, se puede acreditar:
- Con la aportación del informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los



servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente;

- A través e informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en los casos objeto de actuación inspectora;
  - Por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social;
  - 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.
- Además, el Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales por lo que habrá que acudir a dichos procedimientos.
- Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

### 8.1.3. Compromiso de actividad

- El acceso a la prestación por desempleo requiere la firma del acuerdo de actividad entendido como el documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios (art. 3 2.d) y f) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE).
- En entre los colectivos prioritarios el art. 50 LE incluye a las mujeres víctimas de violencia de género y a las personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género lo que significa que las necesidades de este colectivo deben tenerse en cuenta en el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del acuerdo de actividad.

### 8.1.4. Periodo de carencia

- En los supuestos de víctimas de violencia de género para el cumplimiento del periodo de cotización exigido para acceder a la prestación por desempleo se tendrá en cuenta que:
- Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas que se hayan tenido en cuenta para el reconocimiento de una prestación por desempleo anterior tanto a nivel contributivo como asistencial en los supuestos de suspensión

de la relación laboral prevista en el art. 45.1.n ET se podrán tener en cuenta para el reconocimiento de un nuevo derecho.

- Las cotizaciones efectuadas durante el tiempo de abono de la prestación por desempleo por la Entidad Gestora cuando esta se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el art. 45.1.n ET se podrán tener en cuenta para generar una nueva prestación puesto que ese periodo de suspensión se considera de cotización efectiva a estos efectos. (Arts. 269 y 165.5 LGSS).

### 8.1.5. Peculiaridades en la prestación

- Como se ha indicado en otro apartado de esta guía, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán reducir su jornada de trabajo con disminución de salario en los términos previstos en el art. 37.8 ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Para el cálculo de la base reguladora de la prestación, 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 (art. 270 .6 LGSS).
- Cuando la situación legal de desempleo se produce estando la trabajadora en la situación de reducción de jornada citada, las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

## 8.2. Nuevo subsidio para víctimas de violencia de género o sexual a partir de noviembre de 2024

- El art. 2.22 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo ha modificado la LGSS incorporando la Disposición adicional quincuagésima octava por la que se crea un nuevo subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual. Este nuevo subsidio entrará **en vigor el 1 de noviembre de 2024**, según establece la disposición final 14.2 del citado Real Decreto-ley.
- La regulación de este nuevo subsidio se regirá por lo previsto en el Título III de la LGSS con peculiaridades que se indican a continuación y que están previstas en la citada Disposición adicional quincuagésima octava.

### 8.2.1. Personas beneficiarias

- Serán beneficiarias de este nuevo subsidio las personas **víctimas de violencia de género o sexual**. 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 LOVG y el artículo 3.1 y 2 de la LOGILS.

- Lo previsto en esta disposición también 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.

### 8.2.2. Requisitos

- Serán beneficiarias de este nuevo subsidio las personas víctimas de violencia de género o sexual, incluyendo a las víctimas de violencia ejercida por sus padres o por sus hijos, que reúnan los requisitos siguientes:
  - a) No tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
  - b) 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.
  - c) Estar inscritas como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la LE.
  - d) Carecer de rentas propias en los términos previstos en el artículo 275.1 LGSS 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 citado art. 275.1 LGSS.

### 8.2.3. Acreditación de la situación de violencia de género y violencia 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 LOVG, y según lo dispuesto en el artículo 37 de la LOGILS.

### 8.2.4. Fecha del hecho causante

- La fecha del hecho causante para acceder al subsidio será:

- aquella en que se emita por la Administración competente el correspondiente informe que acredite ser víctima de violencia de violencia de género o sexual, o
- 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.

### 8.2.5. Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho

- Resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276 LGSS.

### 8.2.6. Cuantía del subsidio

- La cuantía del subsidio previsto en esta disposición se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278 LGSS.

### 8.2.7. Duración máxima del subsidio

- La duración máxima del subsidio 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.
- 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 la citada disposición del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, en caso de no haber percibido previamente la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual.

### 8.2.8. Causas de suspensión y extinción

- Este subsidio se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2 LGSS

### 8.2.9. Incompatibilidad

- 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.

### 8.2.10. Compatibilidad

- A este subsidio se le aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3. LGSS.
- La Disposición transitoria cuadragésima cuarta del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo establece un régimen transitorio de compatibilidad de las prestaciones por desempleo. A tal efecto señala que el régimen de compatibilidad como complemento de apoyo al empleo de los subsidios para para víctimas de violencia de género o sexual, regulado en la disposición adicional quincuagésima octava del citado Real Decreto- Ley 2/2024, con el trabajo por cuenta ajena será de aplicación a partir de 1 de junio de 2025.
- En el periodo desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de mayo de 2025 ambos subsidios serán incompatibles con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial y se haya reconocido la compatibilidad por cumplir la persona beneficiaria todos los requisitos exigidos para ello, en cuyo caso se deducirá de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado.
- Esta deducción se efectuará cuando se acceda al subsidio manteniendo un contrato a tiempo parcial y cuando se esté percibiendo el subsidio y se obtenga un trabajo a tiempo parcial. En este último caso, si la compatibilidad se solicita dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral, se aplicará desde dicha fecha, y si se solicita una vez transcurrido dicho plazo, se aplicará desde la fecha de la solicitud.

## 8.3. El cese de actividad de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género o violencia sexual

### 8.3.1. Situación legal de cese de actividad

- El derecho a la protección por **cese de actividad** se reconocerá a las personas trabajadoras autónomas cumplir los requisitos previstos en el art. 330 LGSS entre los que se encuentra en situación legal de cese de la actividad
- Se considera que la trabajadora autónoma se encuentra en situación legal de cese de actividad, cuando cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, **por causa de la violencia de género**. En este sentido, el art. 21.4 LOGV señala que 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 considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en la LGSS. En los mismos términos se reconoce en la LGSS la situación legal de cese de actividad de la mujer que trabaja por cuenta propia y es víctima de violencia de género o la violencia sexual

determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma [art. 330 y 331.1.d) LGSS].

- Por su parte, el art. **38.5 LOGILS** señala que a las trabajadoras por cuenta propia víctimas **de violencias sexuales** que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la LGSS
- La violencia de género y la violencia sexual que provoca el cese temporal o definitivo de la actividad se considera causa de situación legal de cese de actividad tanto para la trabajadora **autónoma común** como para la **TRADE** (art. 333 LGSS) y para las **socias trabajadoras de cooperativas** de trabajo asociado [art. 335.1.a) 4º LGSS].
- También se considerarán en situación de cese legal de actividad las trabajadoras autónomas que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión **desarrollada juntamente** con otros si la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual determina ese cese temporal o definitivo de la trabajadora autónoma [art. 336.d) LGSS].

### 8.3.2. Acreditación de la situación de violencia de género o de violencia sexual

- La VG o VS se acreditarán a través de la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el citado artículo 23 LOVG o en el art.37 de la LOGILS [art. 332.1.4 LGSS y 335.2.d) LGSS].
- Si se tratase de una trabajadora autónoma económicamente dependiente (TRADE), la declaración de cese o interrupción de su actividad podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción (art. 332.1.4 LGSS).

### 8.3.3. Incidencias en materia de alta, cotización y cálculo de bases de cotización

- A las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual en situación de cese de actividad se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.
- La situación de cese de actividad como consecuencia de ser víctimas de violencia de género y víctima de violencia sexual será considerada como asimilada al alta.

- Para el cálculo de las prestaciones que le correspondan, 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.

### 8.3.4. Solicitud y nacimiento del derecho

- El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por violencia de género y violencia sexual, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones (art. 337.4 LGSS).

## 9. AYUDAS SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

### 9.1. Ayuda social para víctimas de violencia de género

#### 9.1.1. Normativa aplicable

- Art. 27 LOVG
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto 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.

#### 9.1.2. Personas beneficiarias

- Víctimas de violencia de género que carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional (excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias).
- Siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tenga especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no puede participar en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional (art. 27.1 LOVG).

### 9.1.3. Acreditación de la situación de violencia de género

- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento del derecho a la ayuda económica regulada en este real decreto se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien mediante 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 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 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.

### 9.1.4. Tramitación y pago de la ayuda

- Estas ayudas serán concedidas y abonadas en un pago único por las Administraciones competentes, de conformidad con sus normas de procedimiento.
- Esta ayuda podrá percibirse en más de una ocasión cuando la víctima haya sufrido violencias diferenciadas acreditadas de forma separada, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el RD 664/2024.
- En la regulación del procedimiento de concesión las Administraciones competentes velarán y garantizarán que todas las fases del procedimiento se realicen con la máxima celeridad y simplicidad de trámites, siendo los procedimientos de concesión, en todos sus trámites, accesibles a las personas con discapacidad.
- El Ministerio de Igualdad reembolsará el importe íntegro de estas ayudas a la Administración que hubiera efectuado el pago, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca mediante el sistema de cooperación aplicable a la relación entre dicho Ministerio y tal Administración.



### 9.1.5. Compatibilidad de esta ayuda con otras

- Será compatible con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

## 9.2. Ayuda social para víctimas de violencia sexual

### 9.2.1. Definiciones

- Víctima de violencia sexual: mujeres, niñas y niños que hayan sido víctima de violencias sexuales, en el sentido del artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española.
- Víctima económicamente dependiente de la unidad familiar: se presumirán económicamente dependientes de la unidad familiar las víctimas menores de edad no emancipadas.
  - Se considerará que la víctima menor de edad emancipada o mayor de edad es económicamente dependiente de la unidad familiar cuando, en el momento de la solicitud de la ayuda, la víctima conviva con la unidad familiar, viva total o parcialmente a sus expensas, y no perciba, en cómputo anual, rentas o ingresos de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
  - Se presumirá la convivencia, salvo prueba en contrario, cuando los familiares tengan reconocida la condición de beneficiarios de asistencia sanitaria pública en el documento en el que se reconozca la condición de asegurada de la víctima de violencia sexual.
- Persona a cargo: se considerará persona a cargo de la persona beneficiaria el familiar, por consanguinidad o afinidad, que, en el momento de la solicitud, conviviera a sus expensas, siempre y cuando éste no perciba, en cómputo anual, rentas o ingresos de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
  - En el supuesto de que la persona a cargo sea hija o hijo, podrá tenerse en cuenta si nacen dentro de los trescientos días siguientes a la solicitud de la ayuda. En este supuesto procederá revisar la cuantía de la ayuda percibida, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6, para adecuarla a la cantidad que le hubiera correspondido si, a la fecha de la solicitud, hubiera nacido.

- Se presumirá la convivencia, salvo prueba en contrario, cuando los familiares tengan reconocida la condición de beneficiarios de asistencia sanitaria pública en el documento en el que se reconozca la condición de asegurada de la víctima de violencia sexual.
- En el caso de los hijos o hijas, no será necesaria la convivencia cuando exista obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.

### 9.2.2. Beneficiarias

- De acuerdo con lo previsto en el art. 3 del 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 adelante RD 664/2024) podrán ser beneficiarias las víctimas de violencias sexuales, que al momento de la solicitud, careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- En el 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 los términos del artículo 4 del RD 664/2024.
- A los efectos de acceder a la ayuda económica regulada en este real decreto, la situación de víctima de violencias sexuales se podrá acreditar mediante una 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, 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 violencias sexuales.

- Asimismo, se considerarán acreditadas las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; o por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.
  - En el caso de las víctimas de violencia sexual derivada de la situación de víctima de trata con fines de explotación sexual, será suficiente la acreditación a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones Públicas competentes en la materia, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.
  - En el caso de víctimas menores de edad, podrá considerarse acreditada la situación de violencia sexual, a los mismos efectos, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.
- 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 conforme a lo establecido en el apartado anterior, podrá acceder de nuevo a la ayuda, siempre que se cumpla el requisito de carencia de renta.

### 9.2.3. Cuantía, pago y prórroga

- 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:
- Doce meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera a cargo un familiar o una persona menor de edad acogida.
  - 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:
- Doce meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima no tuviera personas a cargo.

- Dieciocho meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera una persona a cargo.
  - 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:
- Dieciocho meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima tuviera una persona a cargo.
  - 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, en los términos previstos en el artículo 3.5 del RD 664/2024.
- 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. La solicitud de prórroga se tramitará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del RD 664/2024. A estos efectos, las administraciones competentes en la materia determinarán el plazo en el que cabe solicitar la prórroga, que se extenderá como mínimo desde un mes antes del término del período de seis meses objeto de la primera concesión hasta tres meses después de este término.
- En la determinación de su cuantía se tendrán en cuenta los posibles cambios en la situación personal y familiar de la beneficiaria.

#### 9.2.4. Tramitación y reembolso

- La solicitud de la ayuda y, en su caso, de la prórroga, será tramitada, resuelta y abonada por las Administraciones competentes en la materia, de conformidad con sus normas de procedimiento, en el marco de lo establecido en la Ley

39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Las administraciones competentes garantizarán que todas las fases del procedimiento se realicen con la máxima celeridad y simplicidad de trámites. Los procedimientos serán, en todos sus trámites, accesibles a las personas con discapacidad, en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- El Ministerio de Igualdad reembolsará el importe íntegro a la Administración que hubiera efectuado el pago, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el procedimiento de reembolso que a tal efecto se establezca mediante el sistema de cooperación aplicable a la relación entre dicho Ministerio y tal Administración.

### 9.2.5. Compatibilidad

- Sin perjuicio de la competencia de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla 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:
  - 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.
  - 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.
  - 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 y las ciudades de Ceuta y Melilla en este ámbito.

- 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.

### 9.2.6. Reintegro

- Procederá la devolución íntegra de las cantidades percibidas cuando se hubiera obtenido la ayuda sin reunir los requisitos exigidos en el artículo 3 para su concesión, o falseando u ocultando los hechos o datos que hubieran impedido su concesión, así como cuando se esté percibiendo otra ayuda incompatible con la regulada en el RD 664/2024.
- Cuando se hubiera obtenido indebidamente la prórroga de la ayuda o se hubiera recibido una cuantía superior a la correspondiente según lo establecido en el artículo 6, procederá la devolución de la diferencia entre la cuantía efectivamente percibida y la que se hubiera debido percibir.
- Corresponde a las administraciones competentes para la tramitación y concesión de la ayuda instar y ejecutar el procedimiento de reintegro, sin perjuicio de las responsabilidades a las que, en su caso, haya lugar.

### 9.3. Ingreso Mínimo Vital

- Junto a las ayudas estatales que preceden, se debe hacer especial mención al IMV, para las mujeres víctimas de violencia de género y a las víctimas de violencia sexual, en situación de vulnerabilidad económica.

#### 9.3.1. Características de esta ayuda

- El importe que se cobra no es único: depende de los ingresos que tenga cada hogar (unidad de convivencia), de modo que el Estado aporta la cantidad que falte para alcanzar el mínimo garantizado. Es decir, si no se cobran otras ayudas, el IMV aporta todo lo que falta para llegar al mínimo garantizado y si se están cobrando otras ayudas, el Ingreso complementa la parte que falta.
- El importe de la ayuda garantiza unos ingresos que dependen del número de personas y otras condiciones de la unidad de convivencia. Hay hasta 14 niveles distintos de ayudas económicas.
- Esta ayuda no es solo para familias, sino también para personas que no tengan cargas familiares.

- Antes de conceder la ayuda, se analizarán los ingresos y patrimonio que tienen tanto el solicitante como su unidad de convivencia.
- No se exige la nacionalidad española para recibir esta ayuda, solo se comprobará que la persona extranjera tiene residencia legal y efectiva en España durante un mínimo de un año y que cumple el resto de las condiciones.

### 9.3.2. Solicitud

- El IMV se puede solicitar sin necesidad de certificado digital o DNI electrónico, desde la misma web de la Seguridad Social. También se puede solicitar por correo o presencialmente en las oficinas del INSS.
  - Si no se dispone de certificado digital, se podrá solicitar en este enlace: <https://imv.seg-social.es/>. Se abrirá un formulario donde se rellenarán los datos del solicitante y de los posibles beneficiarios que formen parte de la unidad de convivencia, sus documentos identificativos y la documentación necesaria para resolver la solicitud.
  - Si se tiene certificado electrónico o cl@ve, se podrá solicitar desde la Sede Electrónica de la Seguridad Social, pulsando abajo del todo el botón donde indica “certificado electrónico”. Se abrirá un nuevo formulario y se deberá adjuntar también la documentación necesaria y rellenar los datos del formulario. Esta segunda opción es la más recomendable y rápida. Por ello, se permite la posibilidad de utilizar este servicio a través de otra persona que disponga de certificado electrónico o cl@ve, que podrá actuar en calidad de representante.
  - La Seguridad Social también admite que se pueda solicitar por correo ordinario. Para ello, habría que cumplimentar este impreso oficial del IMV <http://www.seg-social.es/descarga/es/SolicitudIMV>, y presentar la documentación requerida que se indica en las instrucciones de dicho pdf.

### 9.3.3. Personas beneficiarias

- Las personas integrantes de una unidad de convivencia en los términos establecidos en la LIMV.
- Las personas de al menos veintitrés años que no se integren en una unidad de convivencia en los términos establecidos en esta ley, siempre que no estén unidas a otra por vínculo matrimonial o como pareja de hecho, salvo las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.
- Podrán ser beneficiarias de la prestación del ingreso mínimo vital las personas que temporalmente sean usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o socio-sanitario.

- La prestación de servicio residencial prevista en el párrafo anterior podrá ser permanente en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, así como otras excepciones que se establezcan reglamentariamente.
- Las personas beneficiarias deberán cumplir los requisitos de acceso a la prestación establecidos en el art. 10, así como las obligaciones para el mantenimiento del derecho establecidas en el art. 36 de la LIMV.
  - Excepciones:
    - No se exigirá el cumplimiento del requisito de edad ni el de haber iniciado los trámites de separación o divorcio en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y explotación sexual.
    - Tampoco se exigirá el cumplimiento de este requisito a las personas de entre 18 y 22 años en los siguientes supuestos:
      - Que provengan de centros residenciales de protección de menores de las diferentes Comunidades Autónomas habiendo estado bajo la tutela de Entidades Públicas de protección de menores dentro de los tres años anteriores a la mayoría de edad, o sean huérfanos absolutos, siempre que vivan solos sin integrarse en una unidad de convivencia.
      - Que provengan de un centro penitenciario por haber sido liberados de prisión, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.

#### 9.3.4. Requisitos de acceso

- Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
  - Excepción:
    - Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, reagrupación familiar de hijos e hijas, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.
    - Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.
    - Las mujeres víctimas de violencia de género.
- Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes, en los términos establecidos en el art. 11 de la LIMV.



- Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b) que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud del ingreso mínimo vital, deberán acreditar haber vivido de forma independiente en España, durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la indicada fecha. Este requisito no se exigirá a las personas de entre 18 y 22 años que provengan de centros residenciales de protección de menores de las diferentes Comunidades Autónomas.
- Cuando las personas beneficiarias formen parte de una unidad de convivencia, se exigirá que la misma esté constituida, en los términos de los artículos 6, 7 y 8, durante al menos los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud, de forma continuada.
  - Excepción: Este requisito no se exigirá en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente de menores, reagrupación familiar de hijas e hijos menores de edad, en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, o en otros supuestos justificados que puedan determinarse reglamentariamente.
- Los requisitos relacionados en los apartados anteriores deberán cumplirse en el momento de presentación de la solicitud o al tiempo de solicitar su revisión, y mantenerse al dictarse la resolución y durante el tiempo de percepción del ingreso mínimo vital.

### 9.3.5. Límite de ingresos para solicitar el IMV

- Cuando el promedio mensual de ingresos y rentas anuales computables del ejercicio anterior sea inferior al menos en 10 euros a la cuantía mensual garantizada por el ingreso mínimo vital que corresponda según la modalidad y el número de miembros de la unidad de convivencia. Ver tabla.

| <b>RENTA GARANTIZADA 2024</b> |                                  |   |              |
|-------------------------------|----------------------------------|---|--------------|
| <b>Nº de personas</b>         |                                  | <b>Escala de Incrementos</b>                          | <b>Renta</b> |
| 1                             | Un adulto solo                   | 7.250,60 €<br>(renta garantizada para un adulto sólo) | 7.250,52 €   |
| 2                             | Un adulto y un menor             | 1,3   | 9.425,76 €   |
| 3                             | Un adulto y dos menores          | 1,6   | 11.600,88 €  |
| 4                             | Un adulto y tres menores         | 1,9   | 13.776,12 €  |
| 5 o más                       | Un adulto y cuatro o más menores | 2,2   | 15.951,24 €  |
| 2                             | Dos adultos                      | 1,3   | 9.425,76 €   |
| 3                             | Dos adultos y un menor           | 1,6   | 11.600,88 €  |
| 4                             | Dos adultos y dos menores        | 1,9   | 13.776,12 €  |
| 5 o más                       | Dos adultos y tres o más menores | 2,2   | 15.951,24 €  |
| 3                             | Tres adultos                     | 1,6   | 11.600,88 €  |
| 4                             | Tres adultos y un menor          | 1,9   | 13.776,12 €  |
| 5 o más                       | Tres adultos y dos o más menores | 2,2   | 15.951,24 €  |
| 4                             | Cuatro adultos                   | 1,9   | 13.776,12 €  |
| 5 o más                       | Cuatro adultos y un menor        | 2,2   | 15.951,24 €  |
| 5 o más                       | Otros                            | 2,2   | 15.951,24 €  |

Ejemplo: para una familia formada por dos adultos y dos menores, el Ingreso Mínimo Vital en 2024 garantiza una renta mínima de 1.148,01 euros al mes (13.776,12 € al año). Por lo tanto, para que esa familia de cuatro miembros cumpla el requisito de vulnerabilidad económica, no deben tener en conjunto ingresos superiores a 1.138,01 euro al mes (1.148,01 – 10). Para saber el tope de rentas hay que restar diez euros a las cantidades de esta tabla. A la derecha aparece el importe anual, para calcular al mes, dividirlo por 12.

- La persona beneficiaria individual que sea titular de un patrimonio neto, sin incluir la vivienda habitual, valorado en un importe igual o superior a tres veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el ingreso mínimo vital para una persona beneficiaria individual. En 2023 esto equivale a 20.353,62 euros.

### 9.3.6. Plazo del INSS para resolver las solicitudes de IMV

- El INSS que es el organismo encargado de aprobar el Ingreso Mínimo Vital, acumula varios meses de retrasos en la tramitación de las solicitudes, lo que está provocando muchos problemas y quejas de las personas en situación de necesidad.

- El gobierno, por un lado, ha simplificado los trámites, y por otro, ha ampliado de tres a seis meses el plazo que tiene la administración para resolver y comunicar la aprobación o denegación de la ayuda.

### 9.3.7. Canales de información del IMV

- La Seguridad Social ha puesto en marcha una línea 900 gratuita de información sobre el Ingreso Mínimo Vital, el 900 202 222, en horario de 9 a 14:30.

Recomendación:

Las mujeres que sufren violencia deben consultar con los servicios sociales de su Comunidad Autónoma, todas las ayudas disponibles, ya que además de las de carácter estatal, las Comunidades Autónomas y ayuntamientos, también disponen de medidas específicas de protección.

## 9.4. Renta Activa de Inserción

### 9.4.1. Objetivo de la RAI

- Incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; y en su caso, ayuda económica gestionada por el SEPE, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

### 9.4.2. Personas trabajadoras no incluidas en la RAI

- Ingresadas en prisión (como preventiva o penada), salvo que su situación fuera compatible con la realización de trabajos fuera del centro penitenciario y reúnan los requisitos exigidos.
- Perceptoras de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, incompatibles con el trabajo.
- Beneficiarias de ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo, que se recogen en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y regulados en el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, siempre que esas ayudas se estuvieran percibiendo en el momento de la solicitud de admisión al programa.
  - No obstante, cuando transcurran los periodos de seis, doce o dieciocho meses de duración de la ayuda, se podrá solicitar la admisión al programa RAI.

### 9.4.3. Obligaciones

- Suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad y aquellas que se concretan en el plan de inserción laboral.
- Proporcionar la documentación e información que se considere necesaria a efectos de su inclusión y mantenimiento en el programa de renta activa de inserción (RAI) y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPE) y al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.
- Participar en los programas de empleo o en acciones de inserción, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad.
- Aceptar la colocación adecuada ofrecida por la oficina del SPE o por la agencia de colocación sin fines lucrativos y participar en programas de empleo o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando sean previamente requeridas ante el Servicio Público de Empleo Estatal o ante los Servicios Públicos de Empleo.
- Solicitar la baja en la RAI, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción. Si se colocan y el trabajo que realizan es a tiempo parcial, se aconseja que se informen en su oficina sobre la posibilidad de compatibilizar dicho trabajo con la percepción de la RAI.
- Presentarse a cubrir la oferta de empleo y devolver a los Servicios Públicos de Empleo en el plazo de cinco días el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellos.
- Buscar activamente empleo, participar en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los SPE, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Deberán acreditar ante el SEPE y los SPE, cuando sean requeridas para ello, dichas actuaciones.
- Reintegrar las cantidades de la RAI indebidamente percibidas.

### 9.4.4. Baja en el programa

- Definitiva, de las personas trabajadoras incorporadas a la RAI en las que concurra alguno de los hechos siguientes:

- Trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo, por un periodo igual o superior a seis meses.
  - Obtener pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites que se fijan para poder percibir la renta activa de inserción, así como obtener ayudas sociales como víctima de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.
  - Dejar de reunir el requisito de carencia de rentas por periodo superior a seis meses.
  - Acceder a una prestación por desempleo, a un subsidio por desempleo o a la renta agraria.
  - Traslado al extranjero, excepto en el supuesto de traslado para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo superior a seis meses.
- Ingreso en prisión si su situación fuera incompatible con la realización de trabajo, o la participación en acciones de inserción laboral fuera del centro penitenciario, cuando la privación de libertad lo sea por tiempo igual o superior a seis meses.
- Temporal, sin consumo en la duración del mismo, las personas trabajadoras en las que concurra alguna de las circunstancias siguientes
    - Trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo por un periodo inferior a seis meses.
    - Superación del límite de rentas, por un periodo inferior a seis meses.
    - Traslado al extranjero para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo inferior a seis meses.
    - Permanencia en el extranjero, previa comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal y autorización por este, durante un periodo máximo de 90 días continuados o no, dentro de cada año natural. No supone la baja temporal en el programa la salida al extranjero por un tiempo no superior a 15 días naturales, continuados o no, durante cada año natural, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de actividad.
    - Ingreso en prisión, cuando la privación de libertad sea por tiempo inferior a seis meses, si su situación es incompatible con la realización de trabajo o la participación en acciones de inserción laboral fuera del centro penitenciario.

#### 9.4.5. Reincorporación al programa

- La persona interesada solicitará la reincorporación al Programa, previa inscripción como demandante de empleo y reactivación del acuerdo de actividad, en los 15 días siguientes al cese en el trabajo por cuenta propia, al retorno a España o a la excarcelación.

#### 9.4.6. Compatibilidades con la RAI

- Con becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional e inserción profesional.
- Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena, por tratarse de trabajos no retribuidos.
- Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado, y el periodo de la renta pendiente por percibir se ampliará en la misma proporción.
- La realización del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial no supondrá la baja en el Programa. La no renovación de la demanda de empleo supondrá la interrupción en el abono de la ayuda económica, así como el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

#### 9.4.7. Incompatibilidades con la RAI

- Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que hagan superar los límites establecidos para la renta activa de inserción, sin que se computen a esos efectos las rentas que provengan de acciones o trabajos compatibles con la percepción de la renta.
- Con la percepción de las prestaciones, de los subsidios por desempleo o de la renta agraria.
- Con la realización simultánea de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.
- Con las ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.
- Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites establecidos para la Renta Activa de Inserción.

#### 9.4.8. Derogación de la RAI y régimen transitorio

- La Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, deroga la RAI a partir del 1 de noviembre de 2024.

- A fin de mantener la protección que a través de la RAI se dispensaba a las víctimas de violencia de género o sexual, se crea el subsidio por desempleo dirigido a este colectivo.
- Situación de las personas que hubieran solicitado la RAI o que hubieran generado el derecho (Disposición transitoria tercera).
  - Las personas que, a 1 de noviembre de 2024, hubieran solicitado, fueran beneficiarias o tuvieran suspendidos cualquiera de los subsidios por desempleo existentes en el momento de la entrada en vigor del RDL, incluido el subsidio extraordinario por desempleo, o la renta activa de inserción, seguirán rigiéndose por la normativa anterior a este real decreto-ley hasta la extinción del derecho actual.
  - Asimismo, podrán solicitar, y percibir conforme a la normativa anterior al RDL hasta su extinción, cualquiera de los subsidios por desempleo existentes en el momento de entrada en vigor de este real decreto-ley, quienes acrediten que la fecha del hecho causante de los mismos es anterior a 1 de noviembre de 2024. A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes, o se produzca la situación legal de desempleo.
- Podrán solicitar y percibir conforme a la normativa anterior al RDL hasta su extinción, el subsidio extraordinario por desempleo quienes acrediten haber realizado la búsqueda activa de empleo, así como, en su caso, cumplido el plazo de espera de un mes tras el agotamiento del subsidio, antes del día 1 de noviembre de 2024.

Es preciso esperar a las indicaciones del Ministerio de Trabajo y el SEPE sobre cómo se van a gestionar a través del IMV, los derechos de las personas que hasta ahora accedían al sistema de protección de la RAI, puesto que tan solo se ha previsto un nuevo subsidio para el caso de las personas desempleadas víctimas de violencia de género, pero no hay alternativas actualmente en los subsidios a las situaciones de los desempleados de larga duración mayores de 45 años, o desempleados con discapacidad igual o superior al 33%, que antes tenían protección con la RAI.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., “La derogación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores” [fecha de consulta: 21/05/2021]. Disponible en: <<https://civcabogados.com/derogacion-articulo-52-d-estatuto-trabajadores/>>.

ALONSO ARANA, M., “Protegiendo a las víctimas de violencia de género, guía de medidas socio laborales”, *Aranzadi digital*, núm.1, 2018.

- BLASCO RASERO, C., “La protección social del Estado: ayudas asistenciales a favor de los ciudadanos sin recursos suficientes para vivir”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 154, abril-junio, pp. 176 y 177.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, AA.VV., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Editorial Thomson-Aranzadi, 2006.
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, “Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género” [fecha de consulta: 04/08/2021]. Disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/home.htm>
- DEL OLMO DEL OLMO, J.A., “La renta activa de inserción para las víctimas de violencia de género”, *Aranzadi digital*, núm. 4, 2015.
- GALA DURÁN, C., “Función Pública. Los derechos de las víctimas de violencia de género en el marco de las entidades locales”, *Aranzadi digital*, núm. 2, 2017.
- GARCÍA ROMERO, B., “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, vol. 4, 2012.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004”, *Revista social, Aranzadi digital*, núm. 11, 2009.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 [fecha de consulta: 30/07/2021]. Disponible en: <<https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>>.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones [fecha de consulta: 23/04/2021], Disponible en: <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/9b5e05b9-90f9-490d-9fde-0cb3446fed9e#Consideracion%20como%20periodo%20de%20cotizacion%20efectiva>>.
- GUTIERREZ PÉREZ, M., “La pensión de viudedad frente a las distintas realidades familiares y sociales: poligamia y violencia de género bajo el foco de los últimos pronunciamientos judiciales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210, 2018.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “La integración de la perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas por la jurisdicción social”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016, pp. 39-58.



- LOUSADA AROCHENA, J.F., “La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 32, 2013, pp. 16-28.
- RON LATAS, R.P., LOUSADA AROCHENA, J.F., “Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad”, *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. 12, 2017, pp. 103-119.
- SANZ SÁEZ, C., “Medidas de protección laboral y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género”, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Femeris*, vol. 4, núm. 2, 2019.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos sociales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.6, 2005.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE), “Prestación por desempleo: personas beneficiarias” [fecha de consulta: 01/08/2021]. Disponible en:<<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas.html>>.



## CAPÍTULO 6: FUNCIÓN PÚBLICA

*Santiago M. Álvarez Carreño*  
(coord.)

*Gema Chicano Segura*

### 1. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES DENTRO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: MARCO JURÍDICO

- El análisis de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género y abusos sexuales dentro de la Función pública requiere, como paso previo, delimitar el marco jurídico a aplicar a esta figura y a las diversas situaciones que se pueden plantear dentro de este ámbito, resaltando aquellas normas comunitarias, internacionales y nacionales que resultan más relevantes en la materia.

#### 1.1. Ámbito internacional: Convenio OIT de 21 de junio 2019

- El Convenio OIT de 21 de junio 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo recoge el contenido de diversas normas internacionales. En primer lugar, recuerda que la Declaración de Filadelfia (1944) afirma que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. En segundo lugar, recoge el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los

Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990) y, en fin, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

- Incluye el concepto de “violencia y acoso” y “violencia y acoso por razón de sexo”; los principios fundamentales para actuar frente a estas malas prácticas; la protección y prevención ante a este tipo de violencia y acoso; el control de la aplicación, vía de recurso y de reparación para la persona que sufre estas conductas; la orientación, la formación y la sensibilización de todas las personas en general; y los métodos de aplicación.
- Conviene, por último, recordar que el Convenio de la OIT 111/1958, de 25 de junio, de discriminación en materia de empleo y ocupación ya señaló que “Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias” (art. 5. 1).

## 1.2. Derecho de la Unión Europea

### 1.2.1. Carta de los Derechos Fundamentales (2000)

- En su art. 23 se reconoce que la “igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución” y justifica “el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

### 1.2.2. Tratado de Funcionamiento (1957)

- En su art. 8 establece la obligación de fijar, por parte de la propia Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, y promover su igualdad. Este principio general se concreta en el ámbito laboral, lo que incluye la Función Pública, en su art. 153. 1, letra i), con la finalidad de conseguir la igualdad, respecto a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Para alcanzar este objetivo, en el art. 157. 3 se contempla que el “*Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor*”, amparando las acciones positivas en este sentido, en su apdo. 4, al permitir que “*el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales*”.

### **1.2.3. Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres**

- Refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

### **1.2.4. Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**

- Especial relevancia tiene esta directiva que en su art. 14 establece que no se puede ejercer ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en ningún ámbito laboral, sea público o privado, y hace especial mención a las *“condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción”*; al *“acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica”*; a las *“condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución”*; y a *“la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”*. De igual forma, se obliga a establecer, en los Estados miembros, mecanismos de defensa de estos derechos tanto desde el punto de vista administrativo como judicial, así como la posibilidad de poder reclamar una indemnización por la infracción de estos derechos (arts. 17 y 18).

### **1.2.5. Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y suministro**

- Directiva que tiene, desde el punto de vista público y privado, por “objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”. Recoge la definición de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y acoso sexual.

### **1.2.6. Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, protección y dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Código de conductas sobre las medidas para combatir el acoso sexual)**

- Define el acoso sexual como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y

del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”, de igual forma establece mecanismos oficiales y extraoficiales para acabar con estas conductas.

### 1.3. Ámbito interno

#### 1.3.1. Constitución Española

- El art. 10.1 reconoce la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad.
- El art. 14 establece, como derecho fundamental, el principio de igualdad “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- El art. 15 reconoce el derecho fundamental “*a la vida y a la integridad física y moral*”.
- En el art. 18. 1 se consagra el derecho fundamental “al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.
- En el art. 35. 1 se reconoce “el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, y su apdo. segundo obliga a promulgar una ley que “regulará un estatuto de los trabajadores”.
- El art. 103. 1 fundamenta la actuación de la Administración pública en servir “con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho”, y en el apdo. tercero se establece la obligación de regular mediante ley “el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

#### 1.3.2. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

- En el art. 184. 1, dentro del Título VIII de los delitos contra la libertad sexual, se recoge el tipo básico del delito de acoso sexual; en los apdo. dos, tres y cuatro el tipo agravado; y en el apdo. 5 contempla la posibilidad de imponer una multa a la persona jurídica que pudiera ser responsable de este delito.
- El art. 314, ubicado en el Título XV, recoge los delitos contra los derechos de los trabajadores. Tipifica cualquier tipo de discriminación en el empleo, público

y privado, por cuestiones, entre otras causas, de “*su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género*” que tras requerimiento o sanción administrativa no restituya a la persona perjudicada a la situación de igualdad que exige nuestro ordenamiento jurídico.

- Todo ello, en relación con el art. 121 CP que configura la responsabilidad civil subsidiaria de las Administraciones públicas por los “*daños causados por los penalmente responsables de los delitos dolosos o culposos, cuando éstos sean autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos o funciones siempre que la lesión sea consecuencia directa del funcionamiento de los servicios públicos que les estuvieren confiados, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del funcionamiento normal o anormal de dichos servicios exigible conforme a las normas de procedimiento administrativo, y sin que, en ningún caso, pueda darse una duplicidad indemnizatoria*”.

### **1.3.3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

- En la Exposición de Motivos de esta ley se hace mención a que la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció que “*la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales*”.
- Esta ley incluye una definición técnica del “síndrome de la mujer maltratada” que consiste en “*las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral*”.
- De ahí, que uno de los principios rectores de esta norma sea el garantizar los “*derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género*” (art. 2, letra d.).

### **1.3.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

- El art. 7 define el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El art. 8 considera discriminación directa por razón de sexo “*todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*”.
- El art. 14 recoge los criterios de actuación de los poderes públicos, entre ellos, “*la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de*

género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo” (apdo. quinto); y ante la situación vulnerable de aquellas mujeres, entre otras, víctimas de violencia de género les ampara para establecer medidas positivas (apdo. sexto).

- El art. 51 señala que las Administraciones Públicas deberán “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional” (art. 51, letra a).
- Se impone la obligatoriedad a las Administraciones públicas e instituciones vinculadas a las mismas de impartir formación en materia de violencia de género a todo su personal (art. 61).
- El art. 62 establece la obligación para las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### **1.3.5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

- El art. 8 tipifica las infracciones muy graves, en materia de relaciones laborales, distinguiendo en su apdo. decimotercero el acoso sexual y en su apdo. decimotercero bis, entre otros, el acoso “*por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*”.

### **1.3.6. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)**

- El art. 4. 2, letra e, contempla como uno de los derechos de las personas empleadas públicas con contrato laboral, en relación con el puesto de trabajo, el “*respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.
- La duración máxima de los contratos formativos se puede suspender por situación de violencia de género (art. 11).
- La duración del periodo de prueba se suspende, si se acuerda por ambas partes, por situación de violencia de género (art. 14).



- En el supuesto del cuidado de un hijo o hija con una enfermedad grave o cáncer, el derecho a la reducción de la jornada, cuando se reúnan todos los requisitos para ello y nos encontremos en los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma (art. 37. 6).
- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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; a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa; a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona (art. 37. 8).
- En materia de movilidad geográfica, la persona trabajadora que tengan la consideración de víctima de violencia de género que se vean obligados 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. Para eso, la empresa deberá comunicarle todas las vacantes que tenga en otra localidad, manteniendo la reserva del puesto de trabajo durante seis meses, tras los cuales dicha trabajadora deberá optar entre permanecer en el nuevo puesto o el anterior (art. 40. 4).
- Es una causa de suspensión del contrato laboral, por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género (art. 45).
- Es un supuesto de extinción del contrato laboral, por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género (art. 49).
- Es una de las causas de nulidad de la extinción de la relación laboral, por ejercer; la persona trabajadora víctima de violencia de género, su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 53. 4, letra b).
- El art. 54. 2, letra g, configura como causa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

### 1.3.7. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)

- El art. 14, letra h) reconoce como un derecho individual, de las personas empleadas públicas, el “respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”.
- El art. 95. 2, letra b) tipifica como infracción muy grave “toda discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual”.
- La disposición adicional séptima, en su apdo. tercero, obliga a todas las Administraciones Públicas a crear y contar con un Registro de Planes de Igualdad que, además, de los planes de igualdad deberán remitir los “*protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar*”.

## 2. ESPECIAL REFERENCIA A LA EMPLEADA PÚBLICA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Especial atención se le debe prestar a la regulación en el TREBEP del alcance que tiene sobre la empleada pública la circunstancia de ser víctima de violencia de género, ya sea funcionaria, contratada laboral o personal eventual.
- El art. 49, letra d) del TREBEP contempla un permiso para la mujer funcionaria, ya sea de carrera o interina e, incluso, para el personal eventual, donde las faltas de asistencia, totales o parciales, se consideran justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Además, 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; “*a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso*”.
- En el supuesto de reducirse la jornada en un tercio o menos mantendrán el derecho a percibir todas sus retribuciones íntegras.

- Dentro del Título V, sobre la ordenación de la actividad profesional, y capítulo III, relativo a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, el art. 82 del TREBEP distingue en su enunciado entre las víctimas de violencia de género y las víctimas de violencia sexual, pero, sin embargo, las unifica en el apdo. primero, no haciendo distinción. Este precepto se aplica *“a las mujeres víctimas de violencia de género 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”*.
- Para el pleno ejercicio de este derecho existe la obligatoriedad de proteger la intimidad de este personal, especialmente, sus datos personales, los datos de sus descendientes o cualquier persona bajo su guardia o custodia. En todo caso, el traslado tendrá el carácter de traslado forzoso.
- Para el personal laboral, el art. 83 TREBEP, remite, en primer lugar, a los convenios colectivos aplicables y, en segundo lugar, a lo preceptuado en esta norma, entendiéndose que se deberá aplicar la que sea más beneficiosa para la empleada pública.
- Respecto a las excedencias por violencia de género, solo se contempla para las funcionarias de carrera [art. 85. 1, d) y art. 89. 1, d)].
- En este supuesto, la funcionaria podrá solicitar esta modalidad de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos en la correspondiente Administración pública y sin la obligatoriedad de estar en esta situación durante un periodo de tiempo determinado.
- El régimen jurídico de esta situación distingue los seis primeros meses donde la funcionaria tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Este periodo computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cabe la posibilidad de ampliar este periodo a otros tres meses, llegando a ser prorrogado como máximo a dieciocho meses, vinculado a las actuaciones judiciales que se estén tramitando y, por eso, a la necesidad de ampliarlo.
- Tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, si procede, las prestaciones familiares por hijo a cargo durante los dos primeros meses.

### 3. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### 3.1. Régimen disciplinario

- En términos generales, el TREBEP viene a cumplir con la obligación impuesta en el art. 103. 3 de la CE, al regular el régimen jurídico de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación y, además, determina las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Sin embargo, a lo largo de todo su texto, podemos apreciar que al final de cada capítulo o título, según proceda, se le dedica un determinado artículo al personal laboral, dando carácter prioritario a la legislación laboral, al convenio colectivo o al contrato, según el caso y la situación determinada en la carrera profesional y promoción (art. 19), las retribuciones de este personal (art. 27), la negociación colectiva (art. 32), la clasificación profesional (art. 77), la provisión de puestos y movilidad del personal laboral (art. 83) o las situaciones administrativas (art. 92).
- Pero esto no siempre es así, precisamente en materia disciplinaria todo el personal empleado público está sujeto al régimen que contempla el TREBEP (art. 93. 1), al igual que ocurre en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia (art. 7. 2). Por otro lado, como ya se ha adelantado, el TREBEP solo tipifica las infracciones muy graves, incluyendo la discriminación por “*orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual*” [art. 95. 2, b)].
- Tampoco incluye el procedimiento administrativo a seguir en la incoación de expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves (art. 98. 1 TREBEP) por lo que habrá que estar a las normas propias de la Función pública y, en caso de no existir, al Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración, con las novedades y peculiaridades introducidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC) y los principios rectores, en esta materia, contemplados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, LRJSP): el principio de legalidad, el principio de irretroactividad, el principio de tipicidad, el principio de responsabilidad, el principio de proporcionalidad, la prescripción y la concurrencia de sanciones (arts. 25 al 31).

### 3.1.1. Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

- Según el anexo I de la disposición adicional vigésima novena de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, el plazo para resolver y para su notificación, en el procedimiento disciplinario, es de doce meses a contar desde la incoación del expediente, de no ser resuelto se procederá a la caducidad de este, al ser procedimientos iniciados de oficio [art. 25. 1, a) LPAC].
- Se exige la motivación en las propuestas de resolución en los procedimientos de carácter sancionador, así como los actos que resuelvan procedimientos de esta naturaleza [art. 35. 1, h) LPAC].
- Se garantizan derechos especiales, además de los generales, a la persona empleada pública expedientada: “a) A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se les pudieran imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia; b) A la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario” (art. 53. 2 LPAC).
- Es posible la realización de actuaciones previas al inicio de la incoación del expediente disciplinario (art. 55. 2 LPAC).
- Se establecen los requisitos de la denuncia (art. 62 LPAC).
- Se configuran los requisitos del acuerdo de iniciación de los expedientes de naturaleza sancionadora. El denunciante, en este caso la víctima, no es parte, pero si el procedimiento así lo recoge tiene derecho a que se le notifique la resolución de inicio y sin perjuicio, lógicamente, de que sea oído o tomada su declaración en el curso del proceso (art. 64 LPAC).
- En materia de prueba: los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vincularán a las Administraciones Públicas (art. 77. 4 LPAC).
- Es posible la terminación del procedimiento sancionador por reconocimiento de los hechos y con la imposición de la sanción que corresponda (art. 85 LPAC).
- Se recogen los requisitos de la propuesta de resolución en los procedimientos de carácter sancionador (art. 89 LPAC).
- Se regula las especialidades de la resolución en los procedimientos sancionadores (art. 90 LPAC).
- Se prevé una excepción en relación con la ejecutoriedad de las resoluciones administrativas cuando se trate de una resolución de un procedimiento de

naturaleza sancionadora contra la que quepa algún recurso en vía administrativa, incluido el potestativo de reposición (art. 98. 1, b) LPAC].

### 3.2. El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en las Administraciones públicas

- Tanto la LO 3/2007 como el TREBEP establecen la obligación de las Administraciones públicas de contar con protocolos para la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.
- De este modo, el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, aprueba el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y de sus organismos públicos*, que será aplicable en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor.
- Este nuevo protocolo a nivel estatal incluye determinadas novedades que deben ser tenidas en cuenta. Su ámbito de aplicación se extiende no solo al personal de la AGE y de sus organismos sino “*a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración General del Estado o algunos de sus organismos, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga*”. Además de definir acoso y acoso sexual, incluye el de hostigamiento, recoge lo que se considera atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal, y determina qué es el resultado pluriofensivo.
- El protocolo diferencia los compromisos por parte de la Administración de los compromisos por parte de los representantes sindicales. Amplía considerablemente las medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y contempla, al igual que ocurría en el protocolo anterior, el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, las funciones de la asesoría confidencial y del Comité de asesoramiento. Como novedad incluye de forma descriptiva las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su Anexo V.
- En cuanto al procedimiento administrativo a seguir, se remite al protocolo que cada Administración haya determinado. En este ámbito estatal, primero debe designarse por la Jefatura de Recursos Humanos “*la unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo*” y determinar, igualmente, qué personas pueden activar el protocolo, que suele coincidir en términos generales con otros protocolos de otras Administraciones, concretamente la persona presuntamente acosada o por su representante legal, la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios, y cualquier empleada y empleado público que

tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

- Una vez activado el protocolo, la actividad investigadora corresponde a la asesoría confidencial, que deberá disponer de un buzón físico de recepción de escritos y denuncias en esta materia, y contará con la obligada colaboración de todos los departamentos.
- Esta actividad investigadora de la asesoría confidencial concluye, mediante informe, si existe o no acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. De no estar conforme con el informe, la persona víctima de estas situaciones, podrá recurrirlo en el plazo de diez días ante el Comité de asesoramiento, que deberá constituirse en un plazo de siete días, y emitir un informe ratificando el de la asesoría confidencial o emitiendo unas nuevas conclusiones. Un informe que deberá ser notificado a las partes afectadas y a la jefatura superior correspondiente. Las conclusiones de dichos informes requerirán de una evaluación y de un seguimiento.

#### 4. VÍAS DE IMPUGNACIÓN ANTE LA JURISDICCIÓN

- Como ocurre en cualquier procedimiento administrativo, una vez dictada la resolución administrativa definitiva que aprecie o no la existencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo la víctima podrá acudir a la vía de la jurisdicción correspondiente.
- En el supuesto de la persona o personas autoras de estas conductas, como regla general, deberán estar a la tramitación y finalización del oportuno expediente disciplinario, si hubiera indicios de la concurrencia de alguna o algunas de las modalidades de acoso, sin perjuicio del derecho que tienen para formular alegaciones contra la resolución que inició el expediente disciplinario (art. 64. 2, f) LPAC].
- Se expondrán a continuación de forma sintética las posibles vías jurisdiccionales al alcance de la víctima, dependiendo del concreto régimen jurídico que le resulte aplicable como empleada pública.

##### 4.1. Jurisdicción Contencioso-administrativa

- En el caso de la empleada pública que tenga la condición de funcionaria de carrera o funcionaria interina cuando el procedimiento administrativo haya finalizado con una resolución en la cual no se aprecie la concurrencia de ningún tipo de acoso, deberá interponer un recurso contencioso-administrativo ante esta jurisdicción. Al tratarse de la defensa de sus derechos, pueden comparecer por sí misma, pero está obligada a presentar cualquier escrito, incluido el de inicio, y a recibir las notificaciones judiciales de forma electrónica, de lo contrario podrá comparecer, como regla general y cuando se trate de demandas ante

los juzgados contencioso-administrativos, con abogado, sin necesidad de ser representada por procurador (art. 23. 2 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa -LJCA).

#### 4.1.1. Por derechos fundamentales

- Si se recurre la resolución finalizadora del procedimiento administrativa no apreciando acoso sexual y/o por razón de sexo, lo normal es que otorgue a la funcionaria la posibilidad de interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano administrativo que resolvió en procedimiento, en el plazo de un mes, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda, en el plazo de dos meses, contados, en ambos casos, desde el día siguiente al de la notificación o publicación, y sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga. Si opta por interponer recurso potestativo de reposición deberá dejar transcurrir el plazo de un mes, que tiene la Administración pública para resolverlo, antes de acudir a la jurisdicción contenciosa-administrativa (art. 124 LPAC).
- Sin embargo, al tratarse de una cuestión que afecta a derechos fundamentales, la funcionaria puede optar por interponer un procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de la persona, regulado en el Capítulo I, Título V de la LJCA.
- El plazo de interposición del recurso contencioso-administrativo es de 10 días contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución administrativa finalizadora del procedimiento no apreciando acoso de ningún tipo o transcurso el plazo fijado para la resolución, sin más trámites.
- Si la funcionaria optara por interponer recurso potestativo de reposición el plazo de diez días se iniciará transcurridos veinte días desde la presentación del recurso (art. 115. 1 LJCA).
- El mes de agosto se considera hábil en los procedimientos para la protección de los derechos fundamentales (art. 128. 2 LJCA).
- En el escrito de interposición se debe precisar los derechos fundamentales cuya tutela se pretende, como pudiera ser el derecho a la igualdad o el derecho a la integridad física y psíquica, entre otros, y los argumentos sustanciales que den fundamento al recurso (art. 115. 2 LJCA).
- Tiene una tramitación urgente y preferente. El juzgado requerirá a la Administración, con traslado de la copia del escrito de interposición, que en el plazo de 5 días aporte el correspondiente expediente (art. 116. 1 LJCA).
- La no remisión del expediente administrativo no suspende el procedimiento (art. 116. 4 LJCA).



- La Administración demandada debe emplazar por 5 días a las posibles personas afectadas para que comparezcan ante el juzgado si lo consideran oportuno (art. 116. 2 LJCA).
- Las partes demandas pueden alegar inadmisión del recurso o solicitar la celebración de la comparecencia (art. 116. 3 LJCA).
- Una vez recibido el expediente administrativo se concede acceso a las partes por un plazo de 48 horas para que realicen alegaciones si lo consideran oportuno (art. 116. 5 LJCA).
- El Letrado de Administración de Justicia, al día siguiente de recibir el expediente administrativo, dictará decreto acordando seguir las actuaciones o fundamentará la inadmisión del recurso (art. 117. 1 LJCA).
- En el supuesto de una posible inadmisión del recurso se citará a las partes y al Ministerio fiscal en el plazo de 5 días para una comparecencia (art. 117. 2 LJCA), y al día siguiente se dictará auto acordando o no la inadmisión (art. 117. 3).
- Cuando se acuerde continuar con las actuaciones, una vez recibido el expediente administrativo, se le dará traslado a la parte demandante para que en el plazo de 8 días formalice la demanda y acompañe los documentos que considere oportunos (art. 118 LJCA).
- La funcionaria deberá solicitar en el suplico de la demanda la declaración de no ser conforme a derecho la resolución recurrida, por vulneración de derechos fundamentales (art. 31. 1 LJCA) y, además, podrá pretender el reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de las medidas adecuadas para el pleno restablecimiento de la misma, entre ellas la indemnización de los daños y perjuicios.
- Transcurrido ese plazo se les dará traslado a todas las partes demandadas y al Ministerio fiscal para que en el plazo común de 8 días contesten a la demanda y acompañen los documentos que consideren pertinentes (art. 119 LJCA).
- Al día siguiente del transcurso de los 8 días para contestar a la demanda, el juzgado o tribunal determinará si procede la práctica de la prueba, cuya proposición y práctica no podrá ser superior a 20 días (120 LJCA).
- La sentencia se dictará en el plazo de 5 días (art. 121. 1 LJCA) y podrá ser recurrible en apelación, pero a un solo efecto (art. 121. 3 LJCA).
- La sentencia será favorable a la funcionaria cuando la resolución administrativa haya vulnerado un derecho fundamental (art. 121. 2 LJCA).

### 4.1.2. Procedimiento abreviado

- En este procedimiento abreviado es posible alegar la infracción de derechos fundamentales y, también, cualquier otro derecho, lo que permite un abanico más amplio para impugnar la resolución administrativa, no solo por cuestiones de fondo sino también de forma.
- Como regla general, el procedimiento se iniciará con demanda, en el plazo de dos meses desde la notificación o publicación de la resolución finalizadora del correspondiente procedimiento administrativo, y se seguirán los trámites del procedimiento abreviado (art. 78 LJCA), aunque si se solicita una indemnización por daños y perjuicios mayor a 30.000 € habrá que acudir al procedimiento ordinario (art. 45 y ss. LJCA). Se señalará una fecha y hora para la celebración de la vista, donde la contestación a la demanda, prueba y conclusiones serán efectuadas de forma oral y se realizarán o practicarán en el propio día de la vista. La sentencia se dictará en el plazo de 10 días.

## 4.2. Jurisdicción Social

- La empleada pública con un contrato laboral deberá acudir a la jurisdicción social para la defensa de sus derechos. Al igual que ocurre en la jurisdicción contenciosa-administrativa, se puede interponer una demanda en el plazo de dos meses si se elige el cauce del procedimiento ordinario o en el plazo de veinte días si se pretende interponer una demanda por vulneración de derechos fundamentales.

### 4.2.1. Procedimiento ordinario

- En los procedimientos ante la jurisdicción social “las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles” (art. 18 .1 LRJS). Tampoco es regla general la imposición de costas en el orden social, como ocurre en el orden contencioso-administrativo.
- El proceso ordinario en la LRJS viene a estar regulado del art. 80 al 100, además, se establece una especialidad para los supuestos de acoso “*y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*” (art. 96. 1 LRJS).

#### 4.2.2. Procedimiento especial por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas

- Lo más recomendable sería interponer una demanda por vulneración de derechos fundamentales contra la Administración pública, cuando esta no aprecie acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. El plazo de interposición de la demanda sería de veinte días (art. 70 LRJS).
- El mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, serán hábiles (art. 43. 4 LRJS).
- El procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas se regulan en el art. 177 al 184 LRJS.
- El Ministerio Fiscal siempre será parte en este proceso (art. 177. 3 LRJS).
- “La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias” (art. 177. 4 LRJS).
- No es posible acumular esta demanda a acciones de otra naturaleza (art. 178 LRJS).
- Esta acción tiene carácter preferente (art. 179. 1 LRJS) y es posible solicitar medidas cautelares (art. 180 LRJS) “cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste” (art. 180. 4 LRJS).

- Los requisitos específicos de esta modalidad de demanda, además de los generales, deberá “expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador” (art. 179. 3 LRJS).
- La sentencia declarará si procede o no el amparo, de proceder dicho amparo deberá declarar la existencia o no de la vulneración de derechos fundamentales y las libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos; declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada; ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados; y dispondrá el establecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que proceda. (art. 182 LRJS)
- La carga de la prueba y la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad corresponden al demandado, en este caso a la Administración pública, siempre que la trabajadora haya aportado indicios razonables de que se le han vulnerado sus derechos fundamentales (art. 181. 2LRJS).
- La reclamación de la indemnización correspondiente deberá ser solicitada por el demandante en demanda, conforme a lo preceptuado en el art. 183 LRJS. La indemnización se fijará cuantificando los daños sufridos, ya sean económicos, físicos, psíquicos u cualquier otro, pudiendo servir como parámetro la LISOS, entre otras posibles.

Así, por ejemplo, podemos apreciar la aplicación de la LISOS en la STC de 24 de julio de 2006 (rec. amparo 6074/2003).

- En cuanto los daños morales se aplica el principio de automaticidad, aunque se exige “*la justificación de la reclamación acreditando indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pudiera asentar la condena*”, aunque en la actual

regulación de la LRJS (art. 179. 3 y art. 183. 1 y 2) si bien exige la identificación de “*circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada*”, se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

En este sentido, véase la fundamentación jurídica de la STS de 13 de marzo de 2024 (rec. cas. 240/2021).

#### 4.2.3. Extinción del contrato por voluntad de la trabajadora

- Aunque no es la decisión más deseable, no deja de ser una opción a tener en cuenta. Esta posibilidad se encuentra regulada en el art. 50.1, letra c) del ET y, de ser estimada la demanda, la trabajadora tendrá derecho a percibir la misma indemnización que corresponde por un despido improcedente (art. 53. 2.ET), es decir, “*a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades*” (art. 56. 1 ET).

#### 4.2.4. Dimisión voluntaria de la trabajadora víctima de violencia de género

- Esta opción tampoco es deseable, pero es una acción a tener en cuenta, y viene a estar regulado en el art. 49. 1, letra m, del ET: “*Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*”. La dimisión voluntaria de la trabajadora se configura como una situación legal de desempleo [art. 267. 1, a).5º LGSS].

#### 4.2.5. Causa de suspensión del contrato laboral

- Viene a estar regulada en el art. 45. 1, n) del ET: “*Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*”. Esta causa de suspensión del contrato laboral se configura como una situación legal de desempleo [art. 267. 1, b) 2º LGSS].

#### 4.2.6. Interposición de demanda en materia de prevención de riesgos laborales

- Cualquier empleada pública, funcionaria o trabajadora laboral, puede interponer demanda ante la jurisdicción social frente a su empleadora, la Administración, por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, conforme al art. 14 y art. 15 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y por incumplimiento del art. 4. 2.d) y art. 19. 1 del ET. Precisamente,

por no haber evitado el acoso sexual y/o acoso por violencia de género y, además, se puede solicitar la indemnización por los daños sufridos [art. 2, e) LRJS]. Es posible su tramitación por la modalidad procesal del procedimiento ordinario o por la modalidad procesal de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, según se considere o sea procedente.

- Cuando el incumplimiento de las normas, en materia de prevención de riesgos laborales, pueda ser considerado como grave por parte de la Administración demandada, podrá instarse, también, la extinción del contrato laboral [art. 50. 1, letra c) ET].

### 4.3. Jurisdicción Penal

- El art. 94. 3 del TREBEP establece que cuando “de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal”. Sin embargo, no podemos obviar lo preceptuado en el art. 191 del CP, es decir, se requerirá de denuncia de la empleada pública, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, cuando estemos ante delitos de agresiones sexuales o acoso sexual. Por consiguiente, es recomendable que el acompañamiento y apoyo a la empleada pública deba continuar en esta concreta jurisdicción, donde el perdón de la empleada o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase (art. 191. 2 CP).

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- CONDE COLMENERO, P., *El acoso laboral en el empleo público*, Comares, Granada, 2009.
- GAMERO CASADO, E., “Acoso laboral en el sector público: régimen jurídico y gestión de expedientes por las defensorías universitarias”, en *Los riesgos psicosociales en la Universidad: el acoso*, XIII Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, Universidad de Barcelona, 28 y 29 de octubre de 2010.
- MAGRO SERVET, V., “La responsabilidad patrimonial del Estado por defectuoso control de la valoración del riesgo de la víctima de violencia de género”, *CEFLegal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, núm. 240, 2021.
- MANSILLA IZQUIERDO, F., “Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, abril-junio 2014, pp. 335-343.
- VILLALBA PÉREZ, F. L., “La administración pública ante la violencia de género”, Jiménez Díaz, M. J. (coord.), *La ley integral: un estudio multidisciplinar*, 2009, pp. 193-222.

# CAPÍTULO 7: TUTELA INSTITUCIONAL, PENAL Y JUDICIAL

*M. Galdana Pérez Morales*  
(coord.)

*Josefa Muñoz Ruiz*

*Mayte Guardiola Piqueras*

## 1. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES DENTRO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: MARCO JURÍDICO

- En España, las medidas institucionales, penales y procesales para proteger a las víctimas de violencia de género y abusos sexuales están reguladas por un conjunto de leyes y disposiciones que conforman un marco jurídico integral. A continuación se mencionan someramente las principales.

### 1.1. Marco jurídico

#### 1) **LOVG**

- Las Administraciones Públicas deben garantizar la protección integral a las víctimas (art. 2). Incluye acciones de formación y campañas de sensibilización (Título I: Medidas de sensibilización, prevención y detección). Garantiza derechos como asistencia social, psicológica y jurídica (Título II: Derechos de las víctimas).

#### 2) **LOPDV**

- Proporciona un mecanismo de protección urgente e integral (art. 1). Incluye medidas civiles y penales de protección (art. 3).

#### 3) **LOGILS**

- Establece medidas de prevención, detección y atención integral a las víctimas de violencia sexual. Obliga a las administraciones a desarrollar programas de educación y sensibilización en igualdad y prevención de la violencia sexual (Título II: Medidas de sensibilización, prevención y detección). Garantiza una atención integral y especializada a las víctimas, incluyendo apoyo psicológico, social y jurídico (Título III: Derechos de las víctimas de violencias sexuales).

#### 4) **CP**

- Tipifica la violencia física y psíquica en el ámbito familiar (arts. 153 y 173). Incluye el acoso como delito, con agravantes en el contexto de violencia de género (art. 171.4). Establece penas agravadas para lesiones en casos de violencia de género (art. 148). Medida de alejamiento para proteger a las víctimas (art. 48).
- La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el CP, introduce reformas que agravan las penas y medidas de protección para las víctimas de violencia de género y abusos sexuales.
- La LOGILS introduce modificaciones en el Código Penal para agravar las penas por delitos sexuales y establece nuevas tipificaciones delictivas como la violencia sexual y el acoso sexual (Título V: Reforma del Código Penal).

#### 5) **LECrim**

- Regula el procedimiento para la solicitud y concesión de órdenes de protección (art. 544 bis). Contempla la posibilidad de imponer medidas cautelares como el alejamiento y la comunicación (art. 544 ter). Permite que las víctimas de delitos puedan solicitar indemnizaciones (art. 109).

#### 6) **EVD**

- Garantiza derechos a las víctimas de delitos, con especial atención a las víctimas de violencia de género (art. 1). Incluye medidas de protección frente a la intimidación y el riesgo de victimización secundaria (art. 7). Reconoce el derecho de las víctimas a participar activamente en el proceso penal (art. 23).

#### 7) **Reformas integrales, introducidas por la LOPIVI**

- Esta ley complementa el marco jurídico previamente mencionado, extendiendo y reforzando las medidas de protección para los menores, incluyendo aquellos que son víctimas de violencia de género y abusos sexuales.



- La LOPIVI se complementa con otras normativas previamente mencionadas, como la LOVG, el CP y la LECrim, ampliando la protección específica para los menores, víctimas de violencia de género y abusos sexuales. Además, refuerza los mecanismos de coordinación institucional y establece protocolos específicos para la protección de los menores.
- Principales medidas previstas en la LOPIVI:
  - a) Medidas de prevención y sensibilización
    - Obliga a incluir contenidos sobre prevención de la violencia en los programas educativos (art. 10).
    - Requiere la formación específica de los profesionales que trabajan con menores en la detección y actuación frente a situaciones de violencia (art. 11).
  - b) Medidas de protección institucional
    - Establece mecanismos de coordinación entre las diferentes administraciones y organismos implicados en la protección de los menores (art. 12).
    - Obliga a desarrollar y aplicar protocolos específicos para la detección y actuación frente a situaciones de violencia (art. 13).
  - c) Medidas penales y judiciales
    - Incluye disposiciones específicas para garantizar la protección de los menores durante el proceso penal, como el uso de declaraciones preconstituidas y la limitación de la confrontación directa con el agresor (art. 25).
    - Garantiza que los menores víctimas de violencia tengan acceso a asistencia jurídica gratuita y a medidas de apoyo psicológico y social (art. 26).
  - d) Medidas de apoyo y recuperación
    - Obliga a las administraciones a proporcionar una atención integral que incluya asistencia médica, psicológica y social a los menores, víctimas de violencia (art. 30).
    - Requiere la elaboración de planes individualizados de recuperación para cada menor víctima, adaptados a sus necesidades específicas (art. 31).
  - e) Medidas de protección en el ámbito digital
    - Establece medidas específicas para proteger a los menores frente a la violencia en el entorno digital, incluyendo la obligación de

los proveedores de servicios de internet de adoptar medidas para prevenir y eliminar contenidos violentos (art. 34).

f) Medidas específicas

- Órdenes de Protección y Medidas Cautelares: Las víctimas pueden solicitar una orden de protección con medidas de alejamiento, prohibición de comunicación y otras relativas a la seguridad. Además, se pueden imponer medidas cautelares durante el proceso penal para garantizar la seguridad de la víctima.
- Asistencia Jurídica Gratuita: Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, incluso sin necesidad de demostrar su falta de recursos económicos.

g) Medidas de protección en el proceso judicial

- Cámaras Gesell: Utilización de cámaras Gesell para evitar la confrontación directa entre la víctima y el agresor.
- Testimonio protegido: Procedimientos para proteger el testimonio de la víctima durante el juicio.

8) **Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**

- Supone un hito en la protección y prevención de la violencia contra las mujeres en la Unión Europea al establecer un marco legal integral que abarca tanto la violencia física como la psicológica, económica y sexual, incluyendo la violencia en línea. A pesar de que todavía se necesita que los países europeos la transpongan a los derechos internos para que esté plenamente vigente (existe un plazo de dos años) debemos congratularnos con su aprobación.
- Se criminalizan actos como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y varias formas de ciber-violencia, como el acoso cibernético y el intercambio no consensuado de imágenes íntimas.
- La directiva también establece medidas preventivas, como la promoción de la alfabetización digital para identificar y enfrentar la violencia en línea, y campañas para destacar la importancia del consentimiento en las relaciones sexuales. Además, obliga a los Estados miembros a implementar servicios de apoyo como líneas telefónicas de ayuda y centros de crisis para víctimas de violación, y a asegurar mecanismos de reporte accesibles y seguros, incluyendo opciones de denuncia en línea.
- Para mejorar la coordinación y cooperación entre Estados miembros, se promueve la recopilación de datos y el intercambio de mejores prácticas,

así como la colaboración en casos penales a través de Eurojust y la Red Judicial Europea.

- Esta directiva se alinea con la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025 y la adhesión de la UE al Convenio de Estambul, reforzando los compromisos en materia de prevención, protección y persecución de la violencia de género en toda la Unión Europea.
- **Conclusión:** El marco jurídico español para las medidas institucionales, penales y procesales en materia de violencia de género y abusos sexuales es amplio y abarca diversas normativas que garantizan una protección integral a las víctimas. A pesar de que todavía no incluye todo lo previsto por la reciente Directiva europea 2024/1385, de 14 de mayo de 2024, las leyes mencionadas establecen derechos y procedimientos claros para asegurar que las víctimas reciban protección y apoyo a lo largo de todo el proceso judicial y en su vida diaria. La LOPDV refuerza este marco con un enfoque específico en la infancia y la adolescencia, garantizando una protección integral y coordinada, desde la prevención y sensibilización hasta la protección en el proceso penal y la recuperación de los menores víctimas. La LOGILS añade una capa adicional de protección y atención especializada para las víctimas de violencia sexual, consolidando así un sistema robusto de protección y apoyo a todas las víctimas de violencia, asegurando que se respeten y protejan sus derechos en todo momento.

## 1.2. Principales Instituciones y Organismos

- **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:** Coordina las políticas de prevención y protección en materia de violencia de género.
- **Unidades de Atención a la Familia y Mujer (UFAM):** Dependientes de la Policía Nacional, especializadas en la atención a víctimas de violencia de género.
- **Fiscalía contra la Violencia sobre la Mujer:** Especializada en la persecución de delitos relacionados con la violencia de género.
- **CAVAX:** Proporciona asistencia integral y especializada a víctimas de agresiones sexuales y violencia de género, incluyendo apoyo psicológico, social y jurídico. Centra su actuación en las violencias ejercidas dentro del ámbito doméstico o por parte de parejas o exparejas. Gestionado por las administraciones públicas, tanto a nivel autonómico como local, colabora estrechamente con otras instituciones y organizaciones para ofrecer una red de apoyo completa y eficaz a las víctimas. Ofrece atención integral y especializada a las víctimas de agresiones sexuales y violencia de género, con el objetivo de apoyar su recuperación, garantizar su protección y promover la prevención de la violencia.

- **CAVI:** Especializado en la asistencia integral a las mujeres que han sufrido violencia de género, así como a sus hijos e hijas, y a otras personas dependientes de ellas. Se centra, básicamente, en agresiones sexuales. Gestionado por las administraciones públicas, generalmente a nivel autonómico o local, colaboran con otras instituciones y organizaciones no gubernamentales para ofrecer una red de apoyo completa a las víctimas. Tiene un papel crucial en la protección y recuperación de las víctimas de violencia de género, proporcionando un apoyo integral que abarca aspectos psicológicos, jurídicos, sociales y sanitarios.

## 2. LA ORDEN DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

### 2.1. ¿Qué es la orden de protección?

- La orden de protección es un instrumento legal, regulado en el art. 544 ter LECrim, diseñado para proteger a las víctimas de la violencia doméstica y/o de género (mujeres, hijos e hijas) frente a todo tipo de agresiones. Para ello, la orden de protección concentra en una única e inmediata resolución judicial (un auto) la adopción de medidas de protección y seguridad de naturaleza penal y de naturaleza civil, y activa al mismo tiempo los mecanismos de asistencia y protección social establecidos a favor de la víctima por el Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.
- La orden de protección unifica los distintos instrumentos de protección a la víctima previstos por el ordenamiento jurídico con el fin de otorgarles un estatuto integral de protección a través de un único procedimiento judicial, sustanciado ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.
- La obtención de una orden de protección confiere la condición de víctima de violencia de género.

### 2.2. ¿En qué casos cabe adoptar una orden de protección?

- La orden de protección se puede dictar en cualquiera de los casos del art. 173.2 CP y demás preceptos que sancionan los hechos de violencia de género o doméstica, arts. 153, 171 o 172 CP, cuando se aprecie una situación de riesgo para la víctima.
- Los supuestos que pueden dar lugar a su adopción se contemplan en los artículos 544 bis y 544 ter LECrim, si bien en la mayoría de los casos se sigue el cauce establecido en el art. 544 ter, debido al funcionamiento de la orden de protección y el formulario habilitado al efecto:
  - a) En los casos en los que exista una **situación objetiva de riesgo** para la víctima que lo requiera, cuando existan indicios fundados de la comisión de un delito contra la vida, integridad física o moral, la libertad sexual,

la libertad o la seguridad de las personas mencionadas en el art. 173.2 CP (Art. 544 ter 1 LECrim):

- La víctima de los actos de violencia por parte del cónyuge o persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
  - Los descendientes de la víctima, sus ascendientes o hermanos, propios o del cónyuge o conviviente, los menores o incapaces que convivan con la víctima o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, así como cualquier persona que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar.
  - Personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados.
- b) En aquellos casos en los que, **durante la tramitación de un procedimiento penal, pueda surgir una situación de riesgo** para alguna de las personas vinculadas con el investigado o encausado por alguna de las relaciones que se contemplan en el citado art. 173 CP (Art. 544 ter 11 LECrim).
- c) En el caso de **incumplimiento de alguna de las medidas cautelares** previstas en el art. 544 bis de la LECrim (la prohibición de residir en determinado lugar, acudir a determinados lugares o acercarse a la víctima), el Juez o Tribunal podrá adoptar la orden de protección (entre otras medidas cautelares) para limitar más la libertad personal del inculpado.

### 2.3. ¿Quién puede solicitarla?

- Conforme al art. 544 ter 2 LECrim la orden de protección puede ser acordada de oficio por el Juez, o bien a instancia de:
  - La víctima, o de quien tenga con ella alguna de las relaciones indicadas en el art. 173.2 CP.
  - El Ministerio Fiscal.
  - Sin perjuicio del deber general de denuncia previsto en el art. 262 LECrim, también las entidades u organismos asistenciales públicos o privados, que tuvieran conocimiento de los hechos (las oficinas de atención a las víctimas del delito o Centros de atención a la mujer de las Comunidades Autónomas que ofrecen este servicio) deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del Juez de Guarda o del Ministerio Fiscal.

## 2.4. ¿Dónde puede presentarse la solicitud?

- En el juzgado
- En la fiscalía
- Ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad -la policía, guardia civil, policías autonómicas o locales-. Estas realizan el correspondiente atestado para la acreditación de los hechos.
- En las Oficinas de Atención a las víctimas.
- En los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas. Es muy importante el papel de las citadas instituciones asistenciales, en cuanto deben colaborar directamente en la atención a la víctima, facilitando el acceso a la solicitud de la orden, la información relativa a la misma y, en su caso, canales de comunicación telemáticos con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal (art. 544 ter 3 LECrim).
- En los Servicios de orientación Jurídica de los Colegios de Abogados

Dentro de estas varias posibilidades que permite la ley, la experiencia demuestra que en la generalidad de los casos las víctimas presentan la denuncia en dependencias policiales o en el propio Juzgado de guardia.

Resultaría una buena práctica que la víctima sea asistida por un profesional al cumplimentar la solicitud de la orden, e incluso que sea acompañada a presentarla ante la Policía

- Una vez recibida la solicitud, ha de ser remitida de forma inmediata al Juez de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, al Juez de Guardia.

## 2.5. Procedimiento para la adopción de orden de protección

### 2.5.1. Competencia

- La orden de protección puede ser adoptada por el Juez de Violencia sobre la Mujer. También puede ser adoptada por el Juez de guardia en determinados casos:
  - Si se trata de violencia de género, si hay detenido o se interesa la medida en ambos casos fuera de las horas de audiencia del Juez de Violencia sobre la Mujer.
  - En los casos de violencia doméstica (el resto de sujetos pasivos del art. 173.2 CP).

### 2.5.2. Audiencia

- Una vez recibida la solicitud, el Juez de guardia convocará a una audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante, al agresor (asistido, en su caso, de abogado) y al Ministerio Fiscal. Cuando no sea posible celebrarla durante el servicio de guardia, será convocada en el plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud (art. 544 ter 4 LECrim).
- Si no es posible la celebración de la comparecencia para la adopción de la orden de protección por no haberse podido localizar al investigado o encausado, el Juez de guardia remitirá todo lo actuado al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, quien asumirá la plena competencia sobre la solicitud, sin perjuicio que el Juez de guardia pueda adoptar, en su caso, aquellas medidas urgentes que considere necesarias para la protección de la víctima.
- Si la solicitud se presenta ante órgano distinto del Juez, el plazo de 72 horas empieza a contar desde la solicitud, y no desde la llegada de la misma al juzgado de guardia. El incumplimiento del plazo supone una irregularidad procesal, pero no supone la nulidad de las actuaciones procesales ex art. 241 LOPJ (Circular 3/2003 de la Fiscalía General del Estado).
- La audiencia se puede realizar de forma simultánea con la prevista en el art. 505 LECrim para poder acordar la prisión provisional, o la prevista en el art. 798 LECrim para la adopción de diligencias urgentes en el juzgado de guardia, cuando se desee acudir al trámite del juicio rápido en la denuncia formulada por violencia doméstica.
- Durante la audiencia, el Juez tomará las medidas necesarias para evitar la confrontación entre el agresor y la víctima, sus hijos y restantes miembros de la familia. A estos efectos, su declaración se realizará por separado.
- Las dependencias donde se desarrolle el proceso penal deben contar con los mecanismos y medios materiales necesarios para que esta separación sea real y efectiva, tanto en la declaración inicial como en las posteriores. Así lo recoge el art. 20 de la Ley 4/2015, de 27 de abril.
- Celebrada la audiencia, el Juez de guardia resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incorpore. Sin perjuicio de ello, el Juez de Violencia sobre la Mujer podrá adoptar en cualquier momento de la tramitación de la causa las medidas previstas en el art. 544 bis LECrim.

### 2.5.3. La falta de comparecencia

- La orden de protección no puede adoptarse *inaudita parte*, pero sí medidas cautelares concretas como las que establece el art. 544 bis LECrim, en cuanto a las prohibiciones o medidas de protección fijadas (por ejemplo, medidas de

alejamiento). La urgencia puede requerir la adopción de estas medidas sin esperar a la comparecencia. Así se refleja en la Circular 3/2003 de la Fiscalía General del Estado.

- En cualquier caso, las medidas adoptadas deberán comunicarse al denunciado en cuanto sea localizado.
- La citada Circular 3/2003 aclara los efectos de la incomparecencia de alguna de las partes:
  - a) Si la incomparecencia es justificada, se suspenderá el acto y se procederá a una nueva convocatoria, sin perjuicio de que puedan adoptarse las medidas cautelares necesarias al amparo de los arts. 544 bis LECrim o 158 CC.
  - b) Si la incomparecencia no está justificada:
- En caso de que no comparezca el agresor, si ha sido debidamente citado para la comparecencia y no acude, es posible adoptar igualmente medidas cautelares de todo orden (no solo las del art. 544 bis). No se pueden considerar medidas cautelares *inaudita parte, ya que se ha dado al denunciado la oportunidad de la audiencia y la debida contradicción*. En otro caso, se dejaría en manos del denunciado la adopción de las medidas previstas en la orden de protección. Otra cosa es que la decisión que se adopte se le notifique y que se puedan interponer los recursos oportunos contra la misma.
- La asistencia del Letrado del agresor, sin embargo, es obligatoria.
- La inasistencia de la víctima, o del solicitante de la orden, no debe suponer necesariamente una suspensión, aunque queda al criterio del juez de guardia.

## 2.6. Medidas cautelares que se pueden adoptar

- La orden de protección confiere a la víctima un estatuto integral de protección, es decir, constituye un título judicial que le otorga una serie de derechos de distinta naturaleza que pueden hacerse valer ante cualquier Administración Pública.

### 2.6.1. Medidas de naturaleza penal

- El art. 544 ter 6 LECrim establece la posibilidad de adoptar cualesquiera medidas cautelares previstas en la legislación procesal penal (entre otras, las recogidas en los artículos 13 y 544 bis LECrim), debiendo atenderse a la proporcionalidad de la situación y a su necesidad para la protección de la víctima y de las personas sometidas a su patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por ejemplo:
  - Prisión provisional.



- Prohibición del agresor de residir en determinado lugar.
- Prohibición de acudir a determinados lugares.
- Prohibición de aproximarse o comunicarse.
- Expulsión del agresor del domicilio familiar.
- Retirada de armas u otros objetos peligrosos.
- La medida de alejamiento se puede hacer extensiva no sólo a las personas contempladas en el art. 173.2 del Código Penal, sino a aquellas que señale la víctima, si el juez de guardia considera necesaria la extensión de la medida cautelar.

### 2.6.2. Medidas de naturaleza civil

- Sin perjuicio de las medidas contenidas en el art. 158 CC, se pueden adoptar las siguientes (art. 544 ter 7 LECrim):
  - La forma en que se ejercerá la patria potestad, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho.
  - Atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar.
  - Suspensión o mantenimiento del régimen de visitas, comunicación y estancia con menores o discapacitados. Desde la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia solo se puede determinar la custodia pues en relación con las visitas solamente se podrá acordar su suspensión o mantenimiento excepcional, de manera que si no existe una resolución judicial previa en la que se haya regulado el régimen de visitas, el juez que acuerda la orden de protección no puede pronunciarse al respecto (párrafo 2 del apartado 7 del art. 544 ter LECrim).
  - Régimen de prestación de alimentos.
  - Cualquier medida que se considere oportuna para apartar al menor de un peligro o evitarle perjuicios.
- Estas medidas deben ser solicitadas por la víctima o su representante legal, o bien por el Ministerio Fiscal cuando existan hijos menores o discapacitados, en la misma solicitud que las medidas penales, sin necesidad de esperar a la tramitación de un proceso civil.
- Cuando existan menores o discapacitados necesitados de especial protección que convivan con la víctima y dependan de ella, el Juez deberá pronunciarse en todo caso, incluso de oficio, sobre la pertinencia de adoptar estas medidas.

- En casos en los que exista investigación por delito de violencia de género y existan indicios fundados de que los hijos menores la han presenciado, sufrido o convivido con ella, en la orden de protección, el juez «suspenderá» imperativamente, por tanto, el régimen de visitas, estancia, relación o comunicación del inculpado respecto de los menores que dependan de él. Se establece dos exigencias: primera, que se dicte una orden de protección con medidas de contenido penal; y segunda, que existan indicios de que los hijos e hijas menores de edad hubieran presenciado, sufrido o convivido con la violencia. No obstante, a instancia de parte, la autoridad judicial podrá no acordar la suspensión mediante resolución motivada en el interés superior del menor y previa evaluación de la situación de la relación paternofamiliar. Corresponde al órgano judicial con el auxilio de un equipo técnico como las Unidades de Valoración Forense Integral la valoración de la situación. Con ello, a partir del 25 de junio de 2021, fecha de entrada en vigor de la LO 8/2021, se fija la obligación de ejecutar la suspensión de las visitas, siendo la no suspensión la excepción.
- Estas medidas tienen una vigencia temporal y su efectividad está condicionada a que inste un proceso de familia ante la jurisdicción civil y a que el Juez competente para conocer del mismo (Juez de Primera Instancia o Juez de Violencia sobre la Mujer, si se dan los requisitos del art. 87 ter 3 LOPJ) mantenga las medidas cautelares adoptadas. Transcurridos 30 días desde su adopción sin que se hubiere acudido al juez civil, se alzarán las mismas.
- Si dentro de este plazo fuese incoado el correspondiente proceso civil, las medidas adoptadas permanecerán en vigor durante otros 30 días tras la presentación de la demanda, hasta que el juez decida ratificarlas, modificarlas o dejarlas sin efecto. El transcurso de dicho plazo determina la inmediata caducidad y alzamiento de las medidas adoptadas.
- En cuanto a las medidas acordadas previamente por un órgano del orden jurisdiccional civil, conforme al Protocolo de coordinación entre los órdenes jurisdiccionales penal y civil para la protección de las víctimas de violencia doméstica:
  - El órgano penal que dicte una orden de protección no podrá modificar las medidas de naturaleza civil que hayan sido previamente acordadas por un órgano del orden jurisdiccional civil.
  - Sin embargo, el juez de guardia que dicte una orden de protección podrá excepcionalmente modificar o complementar las medidas adoptadas por el Juez civil, por aplicación del art. 158 CC y en beneficio del interés del menor de edad.

### 2.6.3. Derechos complementarios: medidas de asistencia y protección social

- La orden de protección constituye un título habilitante para la obtención de los beneficios de asistencia y protección social que contempla nuestro ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito de la Administración del Estado como de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, tales como:
  - Derecho a recibir asistencia jurídica, gratuita y especializada, de forma inmediata a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten, y en cualquier caso desde el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, así como a la defensa y representación gratuitas en todos los procesos que tengan como causa la violencia padecida (art. 20 LO 1/2004).
  - Renta activa de inserción. Se percibirá desde su solicitud, sin el período de espera de tres meses y sin perjuicio de la aplicación de todas las medidas de inserción y búsqueda de empleo a que tengan derecho. También incluye una ayuda en caso de cambio de residencia.
  - Ayuda económica para víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener empleo y con rentas inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional (art. 27 LO 1/2004).
  - Acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.
  - Derechos laborales y de Seguridad Social. Por ejemplo, concesión de la pensión de viudedad a la víctima, cuando concurren el resto de los requisitos necesarios para obtenerla.
  - Solicitud de autorización de residencia por circunstancias excepcionales (una vez dictada sentencia condenatoria) y solicitud de autorización de residencia independiente de los familiares reagrupados.
- Para acceder a estos derechos complementarios es preciso que la orden haya sido concedida, no basta la simple solicitud, como apunta la Sentencia del TSJ del Principado de Asturias, de 14 de diciembre de 2012, recurso 2451/2012, al señalar que la solicitud de una orden de protección no acredita por sí sola la certeza de su condición de víctima de violencia de género.

### 2.7. Notificación, comunicación e inscripción de la orden de protección

- La orden de protección debe ser comunicada con urgencia, tanto a la víctima como a las Administraciones Públicas. Además, debe hacerse con testimonio íntegro y no con una mera copia de la resolución dictada (art. 544 ter 8 LECrim).

- De este modo, la orden servirá como título judicial acreditativo de la condición de víctima de violencia doméstica para la obtención de los beneficios de protección y asistencia social que contempla nuestro ordenamiento jurídico (nuevo fondo de alimentos, acceso a la renta activa de inserción, asistencia psicológica, viviendas, etc).
- Aunque no esté personada en el procedimiento, se deberá informar a la víctima del estado del procedimiento, del alcance y vigencia de las medidas adoptadas, y en particular sobre la situación penitenciaria del agresor, por ejemplo, si ha ingresado en prisión, si va a ser puesto en libertad provisional o si va a disfrutar de algún permiso de salida (art. 544 ter 9 LECrim). Esta previsión está expresamente contemplada por el Estatuto de la Víctima del Delito (Ley 4/2015).
- Además, la orden será inscrita en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y de Género, regulado en el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero (art. 544 ter 10 LECrim). Con ello se consigue un mayor control estadístico y de las personas que tienen concedidas las órdenes y a los agresores.

Conviene recordar que:

- La orden de protección otorga a la víctima un estatuto integral de protección a través de una única resolución, dictada en un único procedimiento judicial.
- La orden incluye todas las medidas cautelares necesarias para la protección de la víctima: penales, civiles o medidas de asistencia y protección social.
- Se aplica en un doble ámbito: en el de las víctimas de violencia doméstica y en el de las víctimas de violencia de género.
- Recibida la solicitud, el Juez convocará a una audiencia urgente a las partes y al Ministerio Fiscal, en el plazo máximo de 72 horas.
- El Juez resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incorpore.
- La orden de protección podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración Pública.
- La orden de protección será inscrita en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y de Género.

### 3. PROTECCIÓN JUDICIAL

- El legislador establece una serie de mecanismos procesales para evitar, en lo posible, la victimización secundaria que genera la carga procesal de tener que repetir la misma declaración en varias ocasiones.

- Las dos medidas de mayor trascendencia son, de un lado, el derecho de la víctima a recibir un asesoramiento jurídico completo desde el primer momento en que toma la decisión de comunicar unos hechos potencialmente delictivos y, de otro, la posibilidad de prestar declaración ante el juez una única vez en la fase de investigación, evitando declarar en el acto del juicio oral.
- La intervención de la víctima -personada o no- en la determinación de las medidas de protección procesal que se vayan a fijar se garantiza por el art. 22.6 de la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre, que determina que las evaluaciones individuales se efectuarán con la estrecha participación de las víctimas y deberán tener en cuenta sus deseos.

### 3.1. Derecho de la víctima al asesoramiento jurídico especializado, inmediato y gratuito

- La víctima tiene derecho a asistencia jurídica especializada, inmediata y previa a la interposición de la denuncia (art. 20.1 LOVG). El abogado o la abogada que la asista, la informará de las consecuencias de denunciar. Asimismo, le hará saber cómo afectará su declaración en cuanto al posible llamamiento como testigo en la fase de juicio oral. Según prevé el legislador, desde que denuncia ya no podrá acogerse a su derecho a no declarar contra su agresor (art. 416 LECrim).

Es decir, la víctima-testigo tiene el derecho a no denunciar y a no declarar en el juicio oral contra su cónyuge o pareja de hecho, sus padres, hijos y hermanos, sus suegros, yernos o nueras. Sin embargo, si los denuncia, después será llamada como testigo y tendrá la obligación de declarar la verdad.

- La víctima tiene derecho a que se le informe de varios aspectos tales como el derecho a recibir protección, información, apoyo, asistencia, atención, reparación y un trato respetuoso y profesional desde el primer contacto con las autoridades.
- Se prohíben expresamente la mediación y la conciliación en casos de violencia sexual y de violencia de género (art. 87 ter 5º LOPJ y el art. 3.1 2º Ley 4/2015).
- Este asesoramiento jurídico especializado es gratuito, siempre que lo solicite la víctima, sin importar su situación económica y sin que se precise acudir a un proceso largo en el que demostrar falta de recursos para litigar (art. 2 h) Ley de Asistencia jurídica gratuita). También lo es la defensa y representación por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos relacionados.
- En caso de fallecimiento de la víctima, el derecho se extiende a sus causahabientes siempre que no estén implicados en los hechos.

- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a través de las Dependencias tanto de la Policía Nacional como de la Guardia Civil, están coordinadas con los Colegios de Abogados para asegurar la inmediatez de la asistencia jurídica a la víctima.

### 3.1.1. Colegios profesionales. Abogacía y Procura

- Los Colegios de Abogados garantizan la especialización de los profesionales en la defensa eficaz de los derechos de las víctimas y adoptan medidas para su designación urgente. Esta misma rapidez se exige a los Colegios de Procuradores cuando la persona agredida desee presentarse como acusación particular, en cuyo caso, el abogado designado tiene la habilitación legal para representarla hasta que se designe al procurador preceptivo (art. 30 LOPIVI).
- La víctima es quien elige a su propio abogado, pero si no puede hacerlo, se le proporcionará uno de oficio.

Los abogados de guardia deben estar localizables las 24 horas del día. Durante sus turnos, no deben abandonar el área territorial donde prestan servicio, excepto por razones justificadas, y deben estar disponibles para comparecer ante las autoridades pertinentes en un plazo máximo de tres horas. Antes de comenzar su guardia, deben asegurarse de tener la documentación necesaria para brindar tal asesoramiento legal. Cuando sean requeridos para asistir, deben acudir rápidamente al lugar indicado, proporcionando sus datos de contacto y facilitando el proceso de solicitud de asistencia jurídica gratuita. Informarán a la víctima sobre sus derechos, sus opciones de protección y asistencia, incluyendo la posibilidad de solicitar una Orden de Protección, acceso a servicios de teleasistencia móvil y otras medidas de seguridad disponibles. También deben tener en cuenta las circunstancias especiales de las víctimas extranjeras en situación irregular y menores de edad.

- En el supuesto de que la víctima libremente decida denunciar, el letrado ha de estar presente durante toda la declaración asegurándose de que se recoja cualquier detalle relevante que pueda respaldar su caso.

### 3.1.2. Actuación policial

- El funcionario policial informa a la víctima de que tiene derecho a la asistencia de un abogado especializado y de que puede solicitar una orden de protección.

Se ayudará a la víctima a ponerse en contacto con el abogado que elija o, si no lo tiene o no fuera localizado, se contactará con el Colegio de Abogados para obtener asistencia de oficio.

- Todas las comunicaciones con el Colegio de Abogados deben ser anotadas en el Libro-Registro de la Dependencia Policial, así como la renuncia a la asistencia letrada por parte de la víctima, si esta se diera.

Es conveniente posponer la toma de declaración y otras diligencias que requieran la presencia de la víctima hasta que llegue su abogado.

### 3.1.3. Persecución de delitos públicos

- Este tipo de delitos tienen un carácter público, lo que significa que el Estado tiene la obligación de perseguirlos incluso en contra de la voluntad de la víctima. Por esta razón, desde que llegue al juez cualquier información que le haga sospechar de la posible existencia de unos hechos que puedan ser considerados delictivos, es obligatorio iniciar las investigaciones (art. 105 LECrim).
- Obligación de denunciar (arts. 259-269 LECrim)
  - La mayoría de las veces, el primer conocimiento se tendrá tras recibir una denuncia, aunque esta no siempre proviene de la víctima.
  - El resto de los ciudadanos estamos obligados a denunciar si tenemos conocimiento de que se pueda haber cometido un delito.
    - Especialmente, los funcionarios públicos deben hacerlo, así como aquellos que, debido a su cargo, profesión u oficio, tengan conocimiento de los hechos;
    - Los sanitarios han de trasladar al juez o al Ministerio Fiscal cualquier indicio si asisten a una posible víctima, siguiendo un protocolo específico.
  - No están obligados a denunciar:
    - Los menores de 16 años, las personas que no puedan razonar correctamente, los padres, abuelos, cónyuges, yernos, nueras, suegros, hermanos, hijos o descendientes del autor del delito.
    - Los abogados y procuradores no están obligados a denunciar lo que sus clientes les cuenten, ni los religiosos sobre lo que conozcan con motivo de su práctica religiosa (confesión en el catolicismo).
- Presentar una denuncia no conlleva ninguna responsabilidad o formalidad especial para la persona que la presenta. No siempre serán llamados para que prueben los hechos denunciados ni para que participen en el proceso judicial resultante. Sin embargo, presentar una denuncia falsa, diferente a una denuncia que no pueda probarse, es considerado un delito penal contra la Administración de Justicia.
- Actuación del Ministerio Fiscal (arts. 70-72 LOVG)

- El Ministerio Fiscal defiende los intereses de las víctimas en los procesos penales por lo que, si considera que se ha cometido un delito, dirigirá la acusación independientemente de si la persona agredida se ha personado en el proceso. En caso de considerar que no hay pruebas suficientes contra el denunciado, solicitará el archivo del procedimiento.
- Existe la figura del Fiscal de Sala para supuestos de violencia contra la mujer, con delegaciones en todas las provincias españolas.
- Solo en el caso de que se trate de delito leve de injurias, el Ministerio Fiscal no intervendrá en el proceso, de modo que la retirada de la denuncia implicará el archivo definitivo de la causa, ya que -como es un delito de carácter privado- solo puede ser perseguido si se mantiene la acusación privada de la persona supuestamente injuriada.

### 3.1.4. Derechos procesales de la víctima

- Dado que es posible que el proceso se inicie sin la voluntad de la víctima, en ese supuesto habrá que localizarla para que conozca todos sus derechos. Además del mencionado a la asistencia letrada gratuita, es acreedora de otra serie de derechos adicionales relacionados con el proceso penal. Entre ellos se encuentran:
  - el derecho a participar activamente en el mismo y en la ejecución de las decisiones judiciales;
  - el derecho a que se le comunique el sobreseimiento de la investigación si así lo solicitó pudiendo impugnarla incluso si no se había personado anteriormente en el proceso;
  - el derecho al reembolso de los gastos necesarios para ejercer sus derechos, así como a las costas procesales causadas;
  - el derecho de acceso a servicios de justicia restaurativa.

En cuanto a los menores, "los poderes públicos garantizarán que las niñas, niños y adolescentes sean oídos y escuchados con todas las garantías y sin límite de edad, asegurando, en todo caso, que este proceso sea universalmente accesible en todos los procedimientos administrativos, judiciales o de otra índole relacionados con la acreditación de la violencia y la reparación de las víctimas. El derecho a ser oídos de los niños, niñas y adolescentes solo podrá/ restringirse, de manera motivada, cuando sea contrario a su interés superior" (art. 11 LOPIVI). conveniente posponer la toma de declaración y otras diligencias que requieran la presencia de la víctima hasta que llegue su abogado.



### 3.1.5. Comparecencia judicial

- La comparecencia personal de la víctima ante un juzgado o tribunal se realizará de manera que respete su dignidad y preserve su intimidad (art. 22 EVD).
  - Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar que la víctima se encuentre con el agresor cuando ambos estén en las instalaciones judiciales esperando cualquier procedimiento legal.
  - Las autoridades y funcionarios estarán especialmente atentos para garantizar este derecho, proporcionando a las víctimas el apoyo que necesiten.
- La víctima tiene derecho a una protección inmediata y efectiva por parte de los juzgados y tribunales, especialmente contra aquellos que ejercen violencia física o psicológica en el ámbito familiar (art. 19 EVD).
- Se facilitará el uso de medios técnicos necesarios para su protección, como dispositivos de localización de personas, sistemas de teleasistencia y otros recursos similares (art. 20 EVD).

Es importante que la comparecencia de la víctima ante los órganos judiciales se adapte a su situación y desarrollo evolutivo. Para garantizar este derecho, se pueden emplear elementos técnicos como circuitos cerrados de televisión, videoconferencia u otros medios similares.

### 3.1.6. Tipos de participación en el proceso

La participación de la víctima en el proceso puede ser de diferente naturaleza, como testigo o como parte.

#### A. Testigo

- Si es llamada como testigo comparecerá en dependencias especialmente concebidas para tal fin, ante las autoridades encargadas de la investigación y proporcionar pruebas e información relevante para esclarecer los hechos (art. 25 EVD).
- Aunque no quiera presentar acusación, tiene derecho a ser notificada de otras resoluciones judiciales relevantes, como las relacionadas con la situación penitenciaria del agresor, y a recurrirlas si así lo desea.
- En el caso de que el Juez de Vigilancia Penitenciaria deba tomar decisiones relacionadas con la seguridad de la víctima, se le dará la oportunidad de presentar sus alegaciones antes de que se dicten las resoluciones pertinentes (art. 7 EVD).

#### B. Acusación particular (art. 109 LECrim)

- La intervención como parte en el procedimiento judicial se lleva a cabo a través de su personación como acusación particular, lo que requiere nombrar un abogado y un procurador para representar sus intereses.
- Las víctimas, al contrario que el resto de los potenciales acusadores, pueden ejercer la acción penal en cualquier momento antes del trámite de calificación del delito y no solo después de que se dicte auto de inicio la investigación.

Al personarse como parte en el proceso penal, la víctima, a través de su abogado, puede proponer diligencias de prueba, intervenir en su práctica, solicitar la condena del agresor y conocer todas las resoluciones dictadas durante la tramitación del proceso, además de presentar recursos si no está de acuerdo y una indemnización por los daños sufridos.

### 3.1.7. Modelo: la Red de oficinas de Denuncias y Ayuda a Víctimas de Violencia de Género

- La Comunidad Valenciana y el Ministerio del Interior están desarrollando un proyecto pionero de apoyo a las víctimas de violencia de género. Una vez que se analice y valore su éxito, podrá ser implantado en el resto del país.
- La creación de estas oficinas surge de la necesidad de integrar más recursos desde el momento de la denuncia, asegurando así un acompañamiento constante y eficiente que ayude a mitigar su sufrimiento y a apoyar su proceso de recuperación. También se busca proporcionar entornos seguros y acogedores tanto para ellas como para sus hijos, garantizando el pleno respeto de sus derechos en todas las etapas del proceso.
- Su propósito principal es brindar un enfoque completo y diversificado a las personas afectadas, al mismo tiempo que simplifica el proceso de denuncia de los delitos asociados.

Entre los objetivos específicos de la oficina se incluye centralizar las denuncias de delitos de violencia de género en un único punto de atención, facilitando la intervención inmediata de las autoridades judiciales y la coordinación con la Red de Asistencia a Víctimas del Delito para brindar apoyo psicológico y recursos sociales lo antes posible.

- Entre las características de esta iniciativa destaca:

- la atención individualizada a las víctimas durante todo el proceso de denuncia y judicialización, con el propósito de garantizar un tratamiento efectivo y respetuoso de sus derechos.
  - Además, se procura minimizar los desplazamientos innecesarios al ofrecer servicios del Instituto de Medicina Legal en un entorno seguro y separado.
- El equipo de la oficina está formado por agentes policiales, personal de la Red de Asistencia a Víctimas del Delito de la Generalitat y especialistas del Instituto de Medicina Legal, combinación de expertos que permite ofrecer una atención integral que aborda aspectos tanto de seguridad, como de bienestar psicológico y necesidades sociales desde el momento mismo de la denuncia.

### 3.2. Prueba preconstituida antes del juicio oral (art. 449 bis LECrim)

- La prueba preconstituida es un medio de prueba que consiste en obtener y documentar el testimonio o declaración de un testigo o parte involucrada en un proceso judicial antes de la celebración del juicio oral. El juez vela por su práctica con todas las garantías. Su finalidad es la de preservar la integridad y veracidad del testimonio, evitando la repetición de eventos traumáticos, utilizando la información como evidencia que permita enervar la presunción de inocencia del acusado -ya que será reproducida en el juicio oral- (art. 730.2 LECrim).

#### 3.2.1. ¿Cuándo se practica?

- Siempre que el testigo sea menor de 14 años o persona con discapacidad necesitada de protección y cuando haya sido víctima de violencia sexual o de otro delito relacionado, el órgano judicial debe practicarla (art. 26 EVD y art. 449 ter LECrim).

Sin embargo, la LECrim no ha recogido la ampliación a las víctimas de violencias sexuales como sujetos a los que puede aplicarse la prueba preconstituida. La Memoria de la Fiscalía General del Estado de 2023 ya ha puesto de manifiesto la necesidad de que se modifique la citada ley para incorporarlas.

- Asimismo, se mandará practicar inmediatamente la declaración en la fase de investigación cuando al testigo le fuera imposible concurrir:
1. por tener que ausentarse de España (art 448 LECrim);
  2. porque pudiera temerse racionalmente su muerte (Si el peligro de muerte es inminente, la declaración se le tomará, aunque no pueda asistir el letrado del investigado (art. 449 LECrim).

3. por preverse su incapacidad física o intelectual antes de la apertura del juicio oral (art 448 LECrim).
- Por lo tanto, en función de las circunstancias del caso, puede realizarse de forma urgente o de manera programada.

### 3.2.2. ¿Dónde se debe realizar la toma de declaración?

- Los Juzgados deberán contar con Salas amigables. La declaración se practicará en un entorno agradable e íntimo con profesionales de la psicología expertos integrados en los equipos psicosociales que se encargarán de trasladar las preguntas formuladas por las partes al testigo y/o víctima del delito.

El art. 35 LOGILSI se refiere a los «servicios de atención, especializados a niños y niñas, víctimas de violencia sexuales», diciendo que se tratará de servicios adaptados y adecuados a sus necesidades, que se constituyen en el lugar de referencia para las víctimas, al que se desplaza el conjunto de profesionales intervinientes en los procesos asistenciales y judiciales.

- Las partes podrán requerir del experto que ha intervenido en la prueba la **emisión de un informe** dando cuenta del desarrollo y resultado de la audiencia.
- Se practicará, en todo caso, evitando la confrontación visual del testigo con la persona investigada.

### 3.2.3. ¿Quién interviene?

- El Juez instructor, que presidirá la declaración.
- El Ministerio Fiscal, cumpliendo su deber de perseguir los delitos públicos, y -en caso necesario- protegiendo al menor implicado.
- Letrados de la víctima y del investigado, para preservar el principio de contradicción.
- La víctima-testigo.

En todo caso, en aras a la protección de la víctima, y con el consentimiento de esta, de una parte, deberá estar acompañada de una persona del Servicio de acompañamiento a la víctima (personal profesional y especializado). Se nombrará un defensor judicial de la víctima menor de edad o con capacidad judicialmente modificada, para que la represente en la investigación y en el proceso penal, en los siguientes casos: 1. cuando sus representantes legales tengan con ella un conflicto de intereses, derivado o no del hecho investigado, que no permita confiar en una gestión adecuada de sus intereses; 2. cuando el conflicto de intereses exista con uno de los progenitores y el otro no se encuentre en condiciones de ejercer adecuadamente sus funciones de representación y asistencia; 3. cuando no esté acompañada o se encuentre separada de quienes ejerzan la patria potestad o cargos tutelares.

- La víctima: puede acompañarse de la persona de su elección, salvo que el juez considere que este acompañante pueda perjudicar la declaración (lo que determinará en resolución motivada). Si es menor, además, será asistido de su representante legal, si no está implicado en los hechos (art. 433.3 y 4 LECrim).
- El investigado. En caso de la ausencia injustificada, su defensa letrada deberá estar presente, incluso si el acto se lleva a cabo con un abogado de oficio designado para tal fin.

#### 3.2.4. ¿Cómo se practica?

- 1º. Asistencia previa del médico forense. Las unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG)
- Antes de tomar declaración judicial, es precisa una valoración forense de la víctima.
    - Todos los profesionales implicados en la valoración integral de este tipo de delitos deben aportar la mayor y mejor información técnica médica posible. El psicólogo es el encargado de la valoración de lesiones psicológicas.
    - Habrá un médico forense de guardia disponible para realizar una actuación pericial de carácter urgente.

Esta prueba generalmente será realizada por profesionales de psicología forense de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF). Aunque este protocolo (la Guía de Buenas Prácticas para la Declaración en el Proceso Penal de Menores y Personas con Discapacidad Necesitadas de Especial Protección) no se centra en esta práctica en particular, es importante comprender su definición y situarla dentro del proceso integral de actuaciones en la atención a niñas, niños y adolescentes en esta situación.

- El proceso de evaluación previa para una prueba preconstituida implica:
  - Conocer el objeto de la intervención y analizar toda la información relevante del expediente judicial.
  - Realizar entrevistas previas para recabar información sobre el desarrollo evolutivo, estado emocional y dificultades específicas.
  - Realizar una evaluación psicológica previa para valorar competencias y adaptar la entrevista.
  - Identificar el estado emocional y el impacto de la declaración.
  - Analizar posibles factores que puedan influir en el testimonio, como la sugestionabilidad.
  - Formular hipótesis objetivas para guiar el proceso de evaluación.
  - Estructurar la entrevista sin dirigirla hacia confirmar o descartar información previa.
  - Conocer las preguntas pertinentes que las partes han trasladado a la autoridad judicial.

La labor del médico forense en estos casos es complementaria a la de otros profesionales, como psicólogos, trabajadores sociales, y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, para lograr una valoración integral y multidisciplinaria. Esta interacción permite la elaboración de informes periciales adaptados a la solicitud específica en el procedimiento penal correspondiente.

- El informe pericial justifica la calidad de la declaración y será solicitado para reforzar la credibilidad en la fase de juicio oral.
- La respuesta forense deberá estar adaptada a la solicitud realizada por el juez o magistrado o por el Ministerio Fiscal, requiriendo de orden expresa emitida en la forma que dichos operadores jurídicos consideren más adecuada para el procedimiento y sus circunstancias.

2ª. Ante la autoridad judicial

- El juez de instrucción velará por que se lleve a cabo con accesibilidad y con los apoyos necesarios, asegurando la participación de equipos psicosociales que proporcionen un enfoque interdisciplinar e interinstitucional.

Durante esta fase, algunos métodos -como la entrevista cognitiva- incluyen diversas técnicas para ayudar a recordar los hechos con la mayor precisión posible, sin errores. Se aconseja dividir la memoria de la persona entrevistada sobre lo sucedido en partes pequeñas, con muchos detalles y sin influencias externas. Para lograrlo, se utilizan distintos tipos de preguntas, como las que permiten responder libremente, las que no tienen una respuesta única, las que van encadenadas unas con otras, las que buscan aclarar algo y, en casos especiales, las que están más enfocadas o dirigidas.

- Las partes formularán solo preguntas pertinentes, las cuales serán facilitadas por la autoridad judicial al equipo de expertos para su consideración. Al formular las preguntas, deberán adaptarlas al caso particular.

Según el 433 LECrim. in fine se establece que "El Juez ordenará la grabación de la declaración por medios audiovisuales". Esta introducción supone un adelanto en tanto que, aceptando el correcto funcionamiento de los medios técnicos proporcionados, por una parte, en aras a evitar daños a la víctima, posibilitará un relato espontáneo de los hechos por parte de la misma y la apreciación de la inmediatez aun después de la declaración, sin las interrupciones continuadas que se producen en la realidad práctica, para posibilitar la declaración mecanografiada al ordenador por parte del funcionario habilitado al efecto. Supondrá la intervención de menos personas en la declaración y, en todo caso, en el recinto donde esta se lleve a cabo asistirán, además de las personas ya indicadas, al amparo del art. 433 LECrim., los profesionales que deben intervenir de forma directa en aquella declaración. Art. 449 bis LECrim: La autoridad judicial asegurará la documentación de la declaración en soporte apto para la grabación del sonido y la imagen, debiendo el Letrado de la Administración de Justicia, de forma inmediata, comprobar la calidad de la grabación audiovisual. Se acompañará acta sucinta autorizada por el Letrado de la Administración de Justicia, que contendrá la identificación y firma de todas las personas intervinientes en la prueba preconstituida.

- Tras la audiencia, las partes podrán solicitar aclaraciones al testigo, que también serán registradas. La declaración será siempre grabada y el juez, previa audiencia de las partes, podrá solicitar un **informe del perito** que detalle el desarrollo y resultado de la audiencia.

### 3.2.5. Registro de la prueba

- La autoridad judicial garantizará la documentación adecuada de la declaración en un soporte apto para la grabación de sonido e imagen (medios audiovisuales).
- El Letrado de la Administración de Justicia verificará la calidad de la grabación audiovisual de manera inmediata. Emitirá un acta sucinta autorizada que contendrá la identificación y firma de todas las personas involucradas en la prueba preconstituida (art 449 bis LECrim).

Esta medida representa un avance porque -al confiar en el adecuado funcionamiento de los medios técnicos proporcionados- se busca evitar cualquier daño a la víctima. La persona podrá relatar los hechos de manera espontánea y se mantiene la cercanía incluso después de la declaración, sin las interrupciones habituales que suelen ocurrir cuando un funcionario debe transcribir la declaración al ordenador.

- A instancia de cualquiera de las partes, se podrá reproducir en el juicio esta grabación audiovisual de la declaración practicada como prueba preconstituida.

## 4. LA DISPENSA DEL DEBER DE DECLARAR DE LAS VÍCTIMAS DEL ART. 416 LECRIM TRAS LA LEY ORGÁNICA 8/2021 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

- La violencia de género sigue siendo una lacra persistente en nuestra sociedad contemporánea, y su abordaje legal y judicial es crucial para garantizar la protección de las víctimas. La reciente promulgación de la Ley Orgánica 8/2021 en España ha introducido importantes modificaciones en la práctica de la declaración de la víctima en casos de violencia de género, marcando un hito significativo en la legislación española para combatir esta problemática.

### 4.1. El Procedimiento judicial de los delitos de violencia de género, fases y tipos.

- En España, los procedimientos judiciales relacionados con la violencia de género se rigen por una serie de leyes y protocolos específicos diseñados para proteger a las víctimas y sancionar a los agresores.

#### 4.1.1. Fases del procedimiento:

##### 1º. Interposición de denuncia:

- Deberá ser presentada ante la policía, el juzgado o el fiscal.
- Regulación: Art. 259 y ss. LECrim



**2º. La Investigación policial.** consiste en:

- Recopilación de pruebas:
  - Reunión de evidencia física y testimonial.
  - Análisis de documentos relevantes.
- Testimonios de la víctima y testigos:
  - Recolección de declaraciones para establecer los hechos.
  - Evaluación de la credibilidad y coherencia de los testimonios.
- Análisis de grabaciones:
  - Revisión por parte de la policía científica.
  - Determinación de su validez como prueba, buscando posibles manipulaciones.

**3º. La instrucción judicial de la causa:**

- Regulación: Arts. 299 y ss. LECrim.
- Se realiza una evaluación de indicios por el juez de violencia sobre la mujer o de instrucción:
  - Revisión de los resultados de la investigación policial.
  - Determinación de si existen elementos suficientes para continuar el proceso.
- Posible archivo por falta de pruebas:
  - Decisión del juez de archivar el caso si no hay suficiente evidencia.
  - Consideración de la gravedad de los hechos y la protección de la víctima.
- Fijación de fecha de juicio:
  - Si hay suficientes pruebas, se elaborarán los escritos de acusación y defensa, pasando posteriormente el procedimiento al Juzgado competente para enjuiciar y se establece la fecha para el juicio oral.

**4º. La fase de juicio oral:**

- Regulación: Arts. 786 y ss. ECRim.
- Celebración del juicio:
  - Presentación de pruebas por parte de la fiscalía, acusación particular, si lo hubiera, y la defensa.
  - Práctica de la prueba: comienza con el interrogatorio del acusado, posteriormente de la víctima y por último los testigos y peritos si los hubiera.

### 5º. Sentencia:

- Regulación: Arts. 792 y ss. LECrim.
- Celebrado el juicio se emitirá sentencia por el Juez o Magistrado encargado de enjuiciar la causa, se trata de un juzgador diferente al de instrucción para garantizar la imparcialidad del mismo en el proceso, excepto en los juicios por delitos leves que por su escasa complejidad juzgará el mismo juez instructor.
- En la sentencia se recogerá la evaluación de la prueba practicada y la evidencia obrante en la causa y se fundamentará en derecho la decisión adoptada.
- Dicha sentencia podrá ser recurrida cuando la ley así lo establezca ante el órgano competente de conocer sobre la alzada.

### 4.1.2. Tipos de procesos penales por violencia de género:

#### 1º. Juicio por delito leve de violencia de género:

- Regulación: Arts. 962 y ss. LECrim.
- Esta clase de procedimientos versan sobre incidentes menos graves, como empujones o amenazas sin lesiones.
- Se caracterizan por el tratamiento rápido y simplificado de los casos.
- Se realiza una única comparecencia en sede judicial, tras la denuncia presentada, en la cual pueden comparecer las partes sin abogado ni procurador, se practica la prueba, y se dicta sentencia.

#### 2º. Juicio rápido por violencia de género:

- Regulación: Arts. 795 a 803 LECrim.
- Utilizado para delitos con pena inferior a cinco años.
- Es un proceso ágil debido a la disponibilidad de pruebas evidentes recopiladas por la policía en su fase inicial de investigación, no precisando de mayor instrucción posterior.
- Duración del proceso:
  - Denuncia y detención: Máximo 72 horas.
  - Citación para el juicio rápido: Máximo 72 horas desde la detención.
  - Juicio oral: Aproximadamente 15 días desde la apertura del juicio oral.
- Adopción de Medidas de Protección Urgentes: El juez puede dictar medidas de protección inmediatas para garantizar la seguridad de la víctima, como órdenes de alejamiento o medidas de prohibición

de comunicación. Estas medidas quedan recogidas en el Art. 544 ter LECrim.

- Incluso pueden adoptarse medidas de orden civil, tales como suspensión del régimen de visitas de los hijos, en caso de haberlos, etc.
- La mayoría de estos procedimientos concluyen con sentencias condenatorias de los autores por conformidad de los mismos.

- La sentencia por conformidad es una resolución judicial que se dicta cuando el acusado acepta voluntariamente los hechos y la pena propuesta por el fiscal o la acusación particular. Tiene como objetivo agilizar el proceso judicial y evitar la celebración del juicio oral.
- La pena impuesta suele ser inferior a la inicialmente solicitada, como incentivo para el acusado a aceptar la conformidad.

### 3º. Procedimiento abreviado por violencia de género:

- Regulación: Arts. 757 a 789 LECrim.
- Este tipo de proceso es para casos que requieren una instrucción más detallada y compleja.
- Precisan incluso de pruebas periciales
- Versan sobre delitos recurrentes que necesitan mayor investigación.

### 4º. Procedimiento sumario ordinario por violencia de género:

- Esta clase de enjuiciamientos es para delitos graves con penas superiores a nueve años como intento de homicidio, lesiones graves, agresiones sexuales u otros delitos con penas superiores a los nueve años de prisión.
- La instrucción es más minuciosa a cargo del juez de instrucción antes del juicio penal.
- El órgano que enjuicia este tipo de procesos es diferente del instructor, y está especializado por razones de materia.

## 4.2. Problemas probatorios en la fase de investigación de los procesos de violencia de género: especial mención a la declaración de la víctima y la dispensa del art. 416 LECRIM

### 4.2.1. Dificultades para encontrar pruebas

- La mayoría de los delitos de violencia de género ocurren en privacidad, lo que dificulta la obtención de pruebas.

- La declaración de la víctima, en la mayor parte de las causas, es la única prueba de cargo capaz de sustentar la acusación contra el autor de los hechos.
- En la práctica la declaración de la víctima es dotada de una prevalencia probatoria capaz de servir por sí misma para desvirtuar el principio de presunción de inocencia y condenar al autor de los hechos, todo ello si cumple una serie de requisitos: ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud del testimonio y persistencia en la incriminación (BELTRÁN MONTOLIU, 2018).

La STS, Sala 2ª, núm. 1346/2002 de fecha 18 de julio, Rec. 4043/2000. Ponente: Jose Aparicio Calvo-Rubio, F.D. 2º, 2 exige el cumplimiento de una serie de requisitos para dotar a la declaración de la víctima de una entidad suficiente como para poder emitir una sentencia condenatoria fundamentada únicamente en ella. Estos requisitos son: ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud del testimonio y persistencia en la incriminación

#### 4.2.2. Art. 416 LECRIM

- El art. 416, permitía que los parientes cercanos del acusado (cónyuge, pareja de hecho, ascendientes, descendientes, hermanos y afines) se acogieran a su derecho a no declarar en su contra en los procedimientos judiciales. Fue creado, en sí, para proteger las relaciones familiares y el investigado.
- La particularidad de dicha dispensa en los asuntos de violencia de género está relacionada con la doble condición que ostenta la víctima, al ser testigo y víctima a la vez.
- Al ser la víctima a la vez testigo, si su testimonio finalmente no constaba en el procedimiento, se impedía el acceso a pruebas cruciales para el esclarecimiento de los hechos y así se dejaba vacío el procedimiento de actividad probatoria. Por lo que muchos procesos concluían con sentencias absolutorias por falta de pruebas, impidiendo que las víctimas finalmente fueran resarcidas por el daño sufrido y los autores salían indemnes.
- Reformas introducidas por la Ley Orgánica 8/2021:
  - La nueva ley ha eliminado la dispensa del artículo 416 en casos de violencia de género, estableciendo cinco supuestos en los que no se aplica la dispensa.
  - Esta enmienda tiene el potencial de transformar positivamente la dinámica legal al facilitar la obtención de pruebas cruciales y brindar mayor protección a las víctimas, asegurando la actividad probatoria en fase de instrucción, extremo que permite una mayor viabilidad al procedimiento.

- El objetivo de tal reforma es reducir la impunidad del agresor: al evitar que el autor del delito influya en la víctima para que no declare, se reduce la posibilidad de impunidad y se fortalece la capacidad del sistema judicial para sancionar estos delitos.

Art. 416 LECrim.

"Están dispensados de la obligación de declarar:

1. Los parientes del procesado en líneas directa ascendente y descendente, su cónyuge o persona unida por relación de hecho análoga a la matrimonial, sus hermanos consanguíneos o uterinos y los colaterales consanguíneos hasta el segundo grado civil. El Juez instructor advertirá al testigo que se halle comprendido en el párrafo anterior que no tiene obligación de declarar en contra del procesado; pero que puede hacer las manifestaciones que considere oportunas, y el Letrado de la Administración de Justicia consignará la contestación que diere a esta advertencia.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en los siguientes casos:

1.º Cuando el testigo tenga atribuida la representación legal o guarda de hecho de la víctima menor de edad o con discapacidad necesitada de especial protección.

2.º Cuando se trate de un delito grave, el testigo sea mayor de edad y la víctima sea una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.

3.º Cuando por razón de su edad o discapacidad el testigo no pueda comprender el sentido de la dispensa. A tal efecto, el Juez oirá previamente a la persona afectada, pudiendo recabar el auxilio de peritos para resolver.

4.º Cuando el testigo esté o haya estado personado en el procedimiento como acusación particular.

5.º Cuando el testigo haya aceptado declarar durante el procedimiento después de haber sido debidamente informado de su derecho a no hacerlo."

- Así una vez que la víctima ha presentado la denuncia y ha testificado, a posteriori no podrá retirar la misma y tendrá la obligación de declarar bajo el apercibimiento de que si falta a la verdad, podrá ser procesada por un delito de falso testimonio.

Art. 458 CP:

"1. El testigo que faltare a la verdad en su testimonio en causa judicial, será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años y multa de tres a seis meses.

2. Si el falso testimonio se diera en contra del reo en causa criminal por delito, las penas serán de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses. Si a consecuencia del testimonio hubiera recaído sentencia condenatoria, se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas se impondrán si el falso testimonio tuviera lugar ante Tribunales Internacionales que, en virtud de Tratados debidamente ratificados conforme a la Constitución Española, ejerzan competencias derivadas de ella, o se realizara en España al declarar en virtud de comisión rogatoria remitida por un Tribunal extranjero."

- Consecuencias prácticas de la reforma legislativa (LÓPEZ GARCÍA-NIETO, 2023):

- Mayor participación de la víctima en el proceso judicial:
  - Obligación de declarar: La víctima ya no podrá negarse a testificar contra su agresor, lo que puede fortalecer la acusación al proporcionar un testimonio directo y crucial para el caso.
  - Reducción de la impunidad: Al obligar a la víctima a declarar, se puede reducir la impunidad de los agresores, ya que el testimonio de la víctima es a menudo una pieza clave de evidencia en los casos de violencia de género.
  - Redefine la relación entre la lealtad familiar y la necesidad de justicia, colocando la protección de las víctimas en el centro de la atención.
- Protección y apoyo a la víctima:
  - Es necesario reforzar las medidas de protección: Al estar obligada a declarar, es fundamental que se implementen medidas de protección adicionales para garantizar la seguridad de la víctima y evitar represalias.
  - Desde el inicio del procedimiento es crucial proporcionar apoyo psicológico y asistencia legal a la víctima para ayudarla a manejar el estrés y el miedo asociados con el proceso judicial.
- Evidencia y condenas:
  - Mejora de la calidad de la evidencia: El testimonio de la víctima proporciona detalles esenciales y corrobora otras pruebas, mejorando la calidad del caso presentado por la fiscalía.

- Aumento en las condenas: Con un testimonio más sólido, es posible que obtener más condenas en casos de violencia de género, enviando un mensaje claro sobre la intolerancia hacia estos delitos.
- Esta transformación también conlleva la necesidad de capacitar a jueces, fiscales y abogados en la aplicación de la nueva legislación.
- Efectos disuasorios y preventivos:
  - Disuasión para los agresores: Saber que la víctima está obligada a testificar puede disuadir a los potenciales agresores, conscientes de que hay más probabilidades de ser condenados.
  - Mayor confianza en el sistema judicial: Al ver que las víctimas tienen un rol activo y protegido en el proceso judicial, puede aumentar la confianza en el sistema de justicia y animar a más víctimas a denunciar.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., “Aspectos Procesales y Sustantivos de la Ley Orgánica 1/2004”. *Cuadernos de Derecho Judicial I-2007*, Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial, 2007.
- AA.VV., “Algunas Cuestiones Prácticas y Teóricas de la Ley Orgánica 1/2004”. *Cuadernos de Derecho Judicial IX-2007*, Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial, 2008.
- ACALE SÁNCHEZ, M., *Violencia sexual de género contra las mujeres adulta: especial referencia a los delitos de agresión y abuso sexuales*, Editorial Reus, 2019.
- ACALE SÁNCHEZ, M., “Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia en el ordenamiento jurídico español”, *Revista de derecho penal*, núm. 29, (Ejemplar dedicado a: 100 años del nacimiento de Adela Reta), 2021, pp. 91-104
- ALEMÁN SALCEDO, E., “La declaración de la víctima en los procesos penales por violencia de género y ambivalencias del sistema judicial penal”, *Oñati Socio-Legal Series*, Volumen 11(3), Oñati-Guipúzcoa, 2021.
- ÁLVAREZ OLALLA, M. P., *Violencia de género y responsabilidad civil*, Editorial Reus, 2020.
- ÁLVAREZ RODRIGUEZ, J. R., *El Atestado policial completo: pieza clave en los juicios rápidos y delitos contra la seguridad vial, relativos a la propiedad intelectual e industrial y a la violencia doméstica y de género: (análisis de los tipos, atestado)*, Tecnos, 2017.

- AMIGO RODRÍGUEZ, A., “La dispensa de la obligación de declarar en el ámbito de la violencia de género. (STS 389/2020, de 10 de julio)”, *Economist & Jurist*, Madrid, 2020.
- BAÑÓN GONZÁLEZ, R. y GRIJALBA MAZO, M. (coords.), *Guía de buenas prácticas para la declaración en el proceso penal de menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección: intervención desde la psicología forense, en particular en la prueba preconstituída*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2022.
- BELTRAN MONTOLIU, M., “Víctima de Violencia de Género y la dispensa del Art. 416 LECRIM: Evolución Jurisprudencial”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3.ª Época, núm. 19, Madrid, 2018.
- BERISTAIN IPIÑA, A., “La dogmática penal evoluciona hacia la victimología (ayer, ‘in dubio pro reo’; hoy, ‘pro víctimas’, mañana, las víctimas protagonistas)”, *Derecho Penal Contemporáneo*, núm. 31, 2010, pp. 81-102
- CASTILLEJO MANZANARES, R., *Política legislativa y violencia de género*, Tirant lo Blanch, 2020.
- CERRATO GURI, E., *La protección judicial de las víctimas de violencia de género: algunas cuestiones problemáticas*, Tirant lo Blanch, 2024.
- DE LA FUENTE HONRUBIA, F., *Violencia de género: aspectos jurídico-penales fundamentales*, Centro de Estudios Financieros, 2019.
- DEL CASO JIMENEZ, M.T., “La problemática de la dispensa de declarar del testigo-pariente a la luz de los plenos del Tribunal Supremo de 23/4/2023 y 23/1/2018” en C. Gómez Jara Díez (coord.). *Persuadir y Razonar: Estudios Jurídicos en Homenaje a Manuel Maza Martín*, tomo I, Thomson Reuters, Madrid, 2018.
- DEL POZO PÉREZ, M. Y BUJOSA VADELL, L. (Dirs.), *Proceso penal y víctimas especialmente vulnerables. Aspectos interdisciplinares*, Aranzadi, 2019.
- DELGADO MARTÍN, J., *Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género. Comentarios, jurisprudencia, instrumentos internacionales, esquemas explicativos, normativa complementaria, recursos web, bibliografía*, Colex, 2017.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio del Interior, Secretaría de Estado de Seguridad (2023), *Manual de buenas prácticas policiales para combatir la violencia contra las mujeres* [fecha de consulta: 30/04/2024]. Disponible en: <<https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadan/violencia-contra-la-mujer/publicaciones/Manual UE Buenas Practicas contra VdG.pdf>>.



- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Justicia, Protocolo de coordinación entre los IMLCF y las Oficinas de Asistencia a la Víctima del Delito (OAVD) del Ministerio de Justicia para la atención a la víctima de violencia de género, 2021. [fecha de consulta: 30/04/2024]. Disponible en: <<https://cpage.mpr.gob.es/producto/protocolo-de-coordinacion-entre-los-institutos-de-medicina-legal-y-ciencias-forenses-y-las-oficinas-de-asistencia-a-la-victima-del-delito-del-ministerio-de-justicia-para-la-atencion-a-la-victima-de-vi>>.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. *Pacto de Estado contra la violencia de género*, 13 de mayo de 2019 [fecha de consulta: 20/04/2024]. Disponible en: <<https://violenciagenero.igualdad.gob/informacionUtil/home.htm>>.
- LÍDICE, R., *Violencia contra la mujer y maltrato familiar*, JM Bosch Editor, 2019.
- LÓPEZ GARCÍA-NIETO, I., *Dispensa de la obligación de declarar en casos de violencia de género. Objeciones a sus últimas reformas legislativas*, Ed. Sepín, 2023.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., “El derecho fundamental a vivir sin violencia de género”. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 48, 2024, pp. 31-48 [fecha de consulta: 20/04/2024]. Disponible en <https://doi.org/10.30827/acfs.v48i0.2779>.
- LÓPEZ GARCÍA-NIETO, I., *Dispensa de la obligación de declarar en casos de violencia de género. Objeciones a sus últimas reformas legislativas*, Sepín, 2023.
- MARTÍNEZ GARCÍA, E. (2019), *La construcción de Europa a través de la cooperación judicial en materia de protección de víctimas de violencia de género*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- MUÑOZ RUIZ, J., *La sustracción de menores en contextos de violencia intrafamiliar y de género*, Navarra, 2024.
- MUÑOZ SABATÉ, LL., *Guía integral para mejor probar la violencia de género*, JM Bosch Editor, 2019.
- ORTEGA CALDERÓN, J.L., “El incidente de medidas de protección procesal penal de la víctima del delito”, *Diario LA LEY*, Núm. 10500, Sección Doctrina, 8 de mayo de 2024, *LA LEY 16011/2024*.
- PASCUAL LÓPEZ, S. (2024). “Algunas cuestiones sustantivas y procesales en el ámbito de la violencia de género en España”, *Revista Estudios Jurídicos*. Segunda Época, núm. 24 [fecha de consulta: 20/04/2024]. Disponible en: <<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej/article/view/8357>>.

- PERAMATO MARTÍN, T., “Protección de las víctimas de la violencia de género -mujeres, hijos e hijas- a la luz de las últimas reformas legislativas”, Fernández Teruelo, J. G./García Amez, J./Fernández-Rivera González, P. (dirs.), *Nuevas formas de prevención y respuesta jurídico-social frente a la violencia de género*, Navarra, 2022.
- RAMÍREZ ORTIZ, J. L., *Perspectiva de género, prueba y proceso penal: una reflexión crítica*, Tirant lo Blanch.
- RAMÓN FERNÁNDEZ, F. (2018). *Menor y violencia de género: aspectos y retos jurídicos en la sociedad actual*, Tirant lo Blanch, 2018.
- RODRÍGUEZ CALVO, M.S. y VÁZQUEZ-PORTOMÑE SEIJAS, F., *El estudio empírico sobre la violencia de género, un análisis médico-legal, jurídico-penal y criminológico de 580 casos*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- ROMERO BURILLO, A. M., *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004*, Aranzadi, 2016.
- SANZ MULAS, N., *Violencia de género y Pacto de Estado: la huida hacia adelante de una norma agotada (LO 1/2004)*, Tirant lo Blanch, 2019.
- SOLETO MUÑOZ, H. y OUBIÑA BARBOLLA, S., *Reformulando el tratamiento procesal de las víctimas de violencia sexual en procesos penales*, Dykinson, 2022 [fecha de consulta: 20/04/2024]. Disponible en: <<http://hdl.handle.net/10016/37532>>.
- SOLETO MUÑOZ, H. y JULLIEN DE ASIS, J., “Los intereses de justicia de las víctimas de violencia sexual: percepción de operadores y víctimas del tratamiento procesal”, *Revista de la Asociación de Profesores de Derecho Procesal de Universidades Españolas*, núm. 7, Tirant lo Blanch, 2023.
- VELASCO RIEGO, L., *Guía de orientación y apoyo en violencia de género y violencia familiar*, Libertas ediciones, 2019.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ABUSOS SEXUALES

**SANTIAGO M. ÁLVAREZ CARREÑO**  
Catedrático de Derecho Administrativo. Universidad de Murcia

**LAURA MARÍA MIÑARRO PÉREZ**  
Psicóloga AVIDA especializada en violencia de género

**ENCARNACIÓN BAS PEÑA**  
Profesora Titular de Teoría e Historia de la Educación.  
Universidad de Murcia

**JOSEFA MUÑOZ RUIZ**  
Profesora Titular de Derecho Penal. Universidad de Murcia

**FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia

**VIRGINIA OLIVA OTALORA**  
Abogada ICAMUR y Profesora Sustituta de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social. Universidad de Murcia

**GEMA CHICANO SEGURA**  
Letrada del Servicio Jurídico de la Universidad de Murcia

**FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE**  
Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social. Universidad de Murcia

**ANDREA COSA MARTÍNEZ**  
Educadora social AVIDA

**M. GALDANA PÉREZ MORALES**  
Profesora Titular de Derecho Procesal. Universidad de Murcia

**ILHAME ECHAJRI AMHAOUCH**  
Doctoranda Universidad de Murcia

**MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO**  
Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social. Universidad de Murcia

**FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA**  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia

**JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA**  
Profesor Contratado Predoctoral. Universidad de Murcia

**ALICIA GONZÁLEZ CAPARRÓS**  
Coordinadora del área de intervención socioeducativa con infancia,  
juventud y familias. Convive-CEPAIM

**LEONOR SÁEZ MÉNDEZ**  
Profesora Contratada Doctora de Filología Alemana.  
Universidad de Murcia

**MAYTE GUARDIOLA PIQUERAS**  
Abogada ICAMUR. Doctoranda Universidad de Murcia

**CRISTINA SÁNCHEZ ANGULO**  
Asesora jurídica AVIDA

**MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE**  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia

**MARÍA JESÚS SÁNCHEZ RECIO**  
Asesora Jurídica AVIDA

**CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA**  
Doctoranda Universidad de Murcia

**ALEJANDRA SELMA PENALVA**  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia

**ANTONIO MEGÍAS BAS**  
Profesor Ayudante Doctor. Universidad de Vigo



ISBN 978-84-10262-26-3



9 788410 262263 >