

Trabajadora víctima de violencia de género. Cambios en la regulación en la protección por maternidad

Trabajadora víctima de violencia de género y cambios en la regulación en la protección por maternidad. Referencias puntuales. Por Francisco Vila Tierno. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La publicación del RD 295/2009 supone una serie de cambios en la regulación de la protección por maternidad, siendo expresamente derogado el R.D.1251/2001, predecesor en la ordenación de esta materia.

Al margen de otra serie de modificaciones relevantes, se introducen unas mínimas modificaciones en torno a las previsiones sobre las trabajadoras que ostentan la condición de víctimas de violencia de género. Al respecto queremos hacer una serie de apreciaciones, en primer lugar una breve reflexión sobre los requisitos de aplicación de las medidas que, seguidamente y, en segundo término, serán objeto de referencia.

Al respecto, queremos indicar someramente que las previsiones normativas que ahora se enumeran, se encuadran en el marco de las medidas socio-laborales a favor de la trabajadora víctima de violencia de género, concretamente, en lo relativo al mantenimiento de su empleo y referidas, en este caso, a la suspensión del contrato, pero circunscritas al ámbito de la Seguridad Social.

Se desarrolla, por tanto, el marco definido por la Ley Integral contra la violencia de género -LO 1/2004-, para cuya aplicación se establece la concurrencia de una serie de requisitos: que se trate de una mujer, trabajadora por cuenta ajena (admitiéndose otros vínculos jurídicos) y que tenga reconocida la condición de víctima de violencia de género por una decisión judicial (se necesita orden de protección) y, en su defecto, por informe del Ministerio Fiscal (art. 23 LO 1/2004). No cabría el reconocimiento de derechos que ahora se reconocen (en la órbita del art. 21.1 y 2 LO 1/2004) si no se cumplen las exigencias legales, puesto que el acceso a la protección integral sólo se permite en el supuesto exacto definido por la Ley y que coincide con el conjunto de requisitos citados. No cabría tal protección "integral" si la trabajadora no acredita la condición en aquellos términos, puesto que se le reconocerían una serie de garantías pero en una esfera de protección diferente.

Pero es que además, para el reconocimiento de esta protección y la suspensión del contrato (art. 45.1 ET) se exige que se tuviera que abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de su situación de víctima de violencia de género y, por tanto, que exista una relación causa-efecto entre ambas y que se justifique la razonabilidad de la medida.

En lo relativo a las modificaciones que expresa y específicamente introduce el RD 295/2009 en relación a las trabajadoras víctima de violencia de género son las siguientes:

-En el art. 4, se introduce en el párrafo 6º como situación asimilada al alta "los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género".

-Cuando la opción del disfrute de la suspensión por maternidad se hace a favor del otro progenitor (no "en favor de" como expresa la norma), se puede revocar en supuestos como los de violencia de género. Dicha regulación se observa en el art. 9 del citado texto reglamentario.

Ello no quiere decir que las trabajadoras que tienen reconocida aquella condición de víctima no puedan acceder al conjunto de prestaciones -se regulan tanto contributivas como no contributivas- que se contemplan en la norma analizada, sino que las previsiones que se incluyen respecto a las mismas son como consecuencia de una política dirigida a eliminar, en la medida de lo posible, las consecuencias en el ámbito laboral de una conducta categorizada en el ámbito penal, que se produce en el marco doméstico pero que repercute en el normal desarrollo de las relaciones laborales consolidando una situación de discriminación, de abuso basada en una situación tradicional e injustificada de superioridad del hombre sobre la mujer.

Esto justifica que se facilite el acceso a la prestación de naturaleza contributiva a la trabajadora que como consecuencia de una situación de violencia de género acreditada, ha tenido que abandonar el puesto de trabajo, considerándose este período como asimilado al alta de acuerdo con la normativa reguladora de esta situación para este colectivo.

Y, por último, y de un modo coherente con la protección que ha de dispensarse a esta trabajadora, no parece lógico mantener la opción de disfrute a favor del progenitor que se ha reconocido como maltratador.

Suponen, por tanto, alguna aportación más en el largo camino hacia la equiparación de derechos.